

REPUBLIQUE DU NIGER
(Fraternité – Travail – Progrès)
Ministère de l'Équipement (ME)
Secrétariat Général

Direction Générale des Grands Travaux (DGGT)
Direction des Etudes Techniques (DET)
Téléphone : +227 20 72 37 41 ; BP : 628 Niamey - NIGER

***Projet de Renforcement de la Connectivité des Régions Nord-Est du Niger :
RN11 section Zinder-Agadez***



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

VERSION PROVISOIRE

DECEMBRE 2020

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTE DES PHOTOS	iii
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION	iv
RESUME.....	v
RESUME.....	viii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE	3
1.1. Réunion de cadrage.....	3
1.2. La revue documentaire.....	3
1.3. Elaboration des outils de collecte de données	3
1.4. Collecte des données terrain	4
1.5. Traitement et analyse des données.....	4
1.6. Rédaction du rapport provisoire du Plan de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail	5
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION ET PRESENTATION DU PROJET	6
2.1. Contexte et justification du Projet	6
2.2. Objectif de Développement du Projet	7
2.3. Description détaillée des Composantes du Projet	7
2.4. Zones d'Intervention du Projet.....	9
2.5. Dispositions Institutionnelles de Préparation et de Mise en œuvre du Projet	9
2.6. Identification des parties prenantes	11
2.7. Analyse des rôles et responsabilités des parties prenantes	11
2.7.1. Ministère de l'Équipement.....	11
2.7.2. Banque Mondiale.....	11
2.7.3. Unité de coordination du projet	12
2.7.4. Entreprise contractante	12
2.7.5. Entreprises sous-traitantes	12
2.7.6. Communes sur le tronçon	12
2.7.7. Conseils Régionaux	12
2.7.8. Services techniques régionaux et départementaux.....	12
2.7.9. Communautés riveraines.....	13
CHAPITRE 3 : CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
3.1. Cadre politique de l'emploi et des conditions de travail.....	14
3.2. Cadre juridique de l'emploi et les conditions de travail.....	14
3.3. Cadre institutionnel en matière d'emploi et de conditions de travail	23
CHAPITRE 4 : ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE JURIDIQUE NATIONAL ET DU NOUVEAU CADRE ENVIRONNEMENTAL DE LA BANQUE.....	28
CHAPITRE 5 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	31
5.1. Durée légale travail.....	31
5.1.1. Principe de la durée légale de 40 heures hebdomadaires	31
5.1.2. Dérogations au principe : les heures d'équivalence	31
5.2. Conditions d'exercice des heures supplémentaires	31
5.3. Majorations des heures supplémentaires.....	32
5.4. Congés payés	32
5.5. Protection de la maternité	32

5.6.	Salaire et retenues	33
5.7.	Mesures prises pour assurer l'égalité de traitement entre les salariés	33
5.8.	Repos du travailleur	34
5.9.	Congés pour raisons familiales	34
5.10.	Absence pour maladies et accidents non professionnels	34
5.11.	Non-discrimination, l'égalité de chance lors du recrutement et l'embauche, l'accès à la formation, la promotion au poste, le licenciement et les mesures disciplinaires.....	35
5.12.	Liberté syndicale.....	35
5.13.	Accès à la sécurité sociale pour les travailleurs du projet et des prestataires ou des fournisseurs	36
CHAPITRE 6 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE		37
6.1.	Différentes catégories de travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du projet.....	37
6.2.	Non-discrimination et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants	37
CHAPITRE 7 : DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS NEGATIFS ET POSITIFS SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....		40
7.1.	Critères d'évaluation.....	40
7.2.	Signification des impacts	41
CHAPITRE 8 : RISQUES ET DISPOSITIONS A PRENDRE		45
8.1.	Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs	45
8.2.	Mesures de bonification des impacts positifs.....	45
8.3.	Mesures sur la santé, la sécurité et l'hygiène contre la COVID 19.....	46
8.4.	Gestion de la Sécurité au Travail (SST).....	47
8.5.	Gestion de la Santé	48
8.6.	Gestion de la Main-D'œuvre	49
CHAPITRE 9 : MESURES DE PROTECTION ET D'ASSISTANCE AUX TRAVAILLEURS IDENTIFIES COMME VULNERABLES		53
CHAPITRE 10 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES		56
10.1.	Procédures de gestion des conflits du travail prévues par le code du travail	56
10.2.	Prévention des différends du travail au sein du projet	57
CHAPITRE 11 : SYNTHESE DES CONSULTATIONS PUBLIQUES		59
11.1.	Synthèse des consultations publiques de la région de Zinder	59
11.2.	Synthèse de consultation publique de la région de d'Agadez	61
CHAPITRE 12 : PLAN D' ACTIONS CONTENANT DES MESURES D' ATTENUATIONS ET DE BONIFICATION.....		63
12.1.	Plan d'actions contenant des mesures d'atténuations des impacts négatifs	63
12.2.	Plan d'actions contenant des mesures de bonification des Impacts positifs.....	66
CHAPITRE 13 : PLAN DE GESTION, DE SUIVI EVALUATION ET BUDGET PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE		67
CONCLUSION		70
ANNEXES		i
Annexe 1 : Références Bibliographiques		ii
Annexe 2 : Termes de Référence		iii
Annexe 3 : Détails des consultations publiques		xii
Annexe 4 : Liste des questionnaires		xiv
Annexe 5 : Liste des personnes rencontrées.....		xxi

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Données clés du Projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez.....	7
Tableau 2: Linéaires d'activités de Réhabilitation et d'Entretiens Pluriannuels	9
Tableau 3 : cadre juridique international	15
Tableau 4: cadre juridique nationale en matière d'emploi et de conditions de travail.....	19
Tableau 5: Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental de la Banque	29
Tableau 6: Grille d'évaluation de l'intensité d'un impact	41
Tableau 7 : Grille d'évaluation des impacts (Fecteau, 1997)	42
Tableau 8 : Description des risques et impacts négatifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts	43
Tableau 9 : Description des risques et impacts positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts	44
Tableau 10: Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs	45
Tableau 11: Mesures de bonification des impacts positifs	45
Tableau 12: Mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables	54
Tableau 13 : Plan d'actions contenant des mesures d'atténuation des impacts négatifs	64
Tableau 14: Mesures de bonification des impacts positifs	66
Tableau 15 : Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre.....	67

LISTE DES PHOTOS

Photo 1 : Equipe de la mission accompagnée par le Directeur Régionale de l'Équipement au Gouvernorat de Zinder	60
Photo 2 : Séance de travail à la Direction Régionale de l'Équipement de Zinder	60
Photo 3 : Séance de travail avec le Directeur Régionale de la CNSS de Zinder	60
Photo 4 : Séance de travail à la Direction Régionale de la Santé Publique de Zinder	60
Photo 5: Consultation publique avec les populations du village de Kéllé kéllé (Tanout, Zinder)	60
Photo 6: séance de travail avec les services techniques de l'équipement de Tanout	60
Photo 7 : Visite de courtoisie de l'Equipe de la.....	62
Photo 8: Séance de travail au Conseil Régional Agadez	62
Photo 9 : Séance de travail à la Direction Régionale.....	62
Photo 10 : Consultation publique avec la Population du Quartier Château d'Aderbissinat.....	62

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION

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

RESUME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ **Cadre politique**

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

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

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

➤ **Cadre juridique national**

Il regroupe le cadre juridique international et le cadre juridique national

✓ **Cadre juridique international**

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

✓ **Cadre juridique national**

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

➤ **Cadre institutionnel**

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

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

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

✚ **Conditions générales de travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles sont scindées dans deux (2) tableaux

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

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

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

✚ Mécanismes de gestion de plaintes

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

✚ Synthèse des consultations publiques

Il y a eu quatre (4) consultations publiques :

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

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

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

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

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

RESUME

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

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

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

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

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

For this study, the plan is based on:

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

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

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

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

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

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

➤ National legal **framework**

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

➤ The international legal framework

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

➤ The national legal framework

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

➤ Institutional framework

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

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

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

✚ General working conditions

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

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

✚ Generals on the use of labour in the project

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

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

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

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

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

They are split into two (2) tables

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

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

✚ Complaint management mechanisms

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

✚ Summary of public consultations

There have been four (4) public consultations:

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

C'est dans ce cadre qu'intervient le **projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez financé par la Banque Mondiale** qui a pour objectif d'améliorer la connectivité et la sécurité routière entre Zinder et Agadez afin de favoriser le développement de leurs potentiels économiques et sociaux. En tant que projet d'infrastructures routières, ce projet conduira des activités de grands travaux de génie civil utilisant des équipements, du matériel et de gros engins. Le projet ouvrira des chantiers sur lesquels seront employés des travailleurs directs du projet, des travailleurs contractuels, communautaires, migrants et des employés des fournisseurs et prestataires principaux du projet. En créant les emplois et des activités génératrices de revenus, le projet participera à la réduction de la pauvreté et à la promotion d'une croissance solidaire dans sa zone d'intervention. Il y contribuera plus par la promotion du dialogue social entre travailleurs et employeurs et par l'amélioration de ses retombées sur le développement en traitant les travailleurs de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

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

Dans son discours du 05 décembre 2018 à Tillabéry lors du lancement de la campagne de sensibilisation du concept « **vision zéro** »² en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale disait que « les statistiques du BIT sur les risques professionnels révèlent que chaque jour dans le monde plus de 6300 décès liés au travail sont enregistrés et 317 millions de travailleurs sont victimes de blessures chaque année sur le lieu de travail soit une moyenne de 850.000 accidents. Au Niger, le nombre d'accident et de maladies professionnelles est de 200 sur cinq ans avec en moyenne 20 accidents du travail mortels par an. La CNSS, investit 600 millions par an pour faire face aux charges inhérentes à ces risques. »

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

² « Vision zéro » est un concept sur la prévention des risques professionnels, une approche transformationnelle de la prévention, développé par l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS).

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 1 : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE

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

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

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

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

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

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

1.1. Réunion de cadrage

Une réunion de cadrage a regroupé les consultants et les équipes de la Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) et l'Unité de Coordination du Projet de Mobilité Rurale (PMRC), commanditaire de l'étude en vue d'apprécier la proposition technique, notamment, la méthodologie proposée pour la bonne conduite de l'étude, les zones de ciblage. Il a été débattu et précisé les dispositions pratiques de la mission terrain.

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

1.2. La revue documentaire

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

1.3. Elaboration des outils de collecte de données

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

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

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

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

1.4. Collecte des données terrain

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

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

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

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

Ces deux approches ont permis de :

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

1.5. Traitement et analyse des données

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

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

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

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

CHAPITRE 2 : DESCRIPTION ET PRESENTATION DU PROJET

2.1. Contexte et justification du Projet

A l'instar de ses autres voisins d'Afrique, les défis d'amorcer un développement durable au Niger restent confrontés à plusieurs aspects majeurs : l'accès à l'eau potable, à la santé, à l'éducation, aux infrastructures diverses (*transport, énergie, agriculture, etc.*) tant en termes de quantité qu'en qualité, et d'accès aux services économiques (*Banque, Marchés, etc.*). Avec une population majoritairement rurale (+82%) vivant dans la frange sud et centre du pays principalement de l'agriculture et l'élevage, le pays est exposé du fait de sa position sahélo-saharienne à l'aridité du climat, accentuée par les effets des changements climatiques. Malgré les efforts entrepris pour le financement et l'amélioration de la politique agricole et des infrastructures de communication, le caractère rudimentaire du système de production et la recrudescence des chocs climatiques sapent la performance de ces secteurs vitaux au développement socioéconomique et politique du Niger.

Dans ses efforts inlassables de lutte contre la pauvreté, d'améliorer le capital humain et les conditions de vie des populations, surtout du monde rural, le Gouvernement du Niger s'est doté d'une politique nationale de développement économique et social, qui s'est fixée comme but principal, le développement socio-économique durable qui passe indélébilement par la construction d'infrastructures routières durables. Pour davantage magnifier cette volonté nationale, le Gouvernement a élaboré une Stratégie Nationale des Transports (SNT), comme stratégie de son **Plan de Développement Economique et Social (PDES, 2017-2021)**³ endossé par ses partenaires techniques et financiers (PTF) et lequel s'aligne sur les objectifs du Développement Durable qu'il s'est fixé, à savoir, doter le Niger d'une «*infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en privilégiant un accès universel, financièrement abordable et équitable*».

C'est dans l'optique de financer une partie de ce programme et s'appuyer sur la nouvelle approche de la Banque mondiale en matière d'infrastructures de développement durables, à contribuer à éliminer la pauvreté rurale au Niger que le Gouvernement du Niger a sollicité et obtenu de la Banque Mondiale ce financement à hauteur de **\$155 millions de USD** pour la mise en œuvre du le **projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez**. La route Tanout-Tiguidit longue de 225,721 km est une portion de la Route Nationale **RN°11-Nord** qui fait partie du corridor transsaharien qui relie Alger à Lagos en passant par le Niger en désenclavant deux chefs-lieux de région du pays (*Zinder et Agadez, distants de 425,331 km*). Elle est vitale non seulement pour les échanges commerciaux entre les zones agricoles excédentaires du sud et le nord du pays mais aussi pour les échanges entre l'Algérie et le Nigeria.

La majorité des tronçons de la route a été construite en 1987 en 2 voies bitumées de 3 mètres revêtues en enduit superficiel bicouche et deux accotements d'un mètre de part et d'autre en monocouche pour une largeur totale de 8 mètres en plateforme. Après 32 ans de service et n'ayant pas reçu d'entretien périodique pour prolonger sa durée de vie, l'état de la route s'est dégradé à un niveau hors d'entretien provoquant un cout d'exploitation de véhicule, un temps de parcours et un risque de sécurité routière élevés. Soucieux du désenclavement interne et externe du pays, le gouvernement du Niger a commencé à chercher des financements pour la réhabilitation des tronçons. Le gouvernement a pu sécuriser le financement d'environ 200 km sur les 425,331 km reliant Agadez à Zinder à travers le Fonds Européen de Développement (FED), à savoir : (i) le tronçon Zinder – Soraz (40 km) ; (ii) le tronçon Soraz – Tanout (98 km) ; (iii) le tronçon Agadez – Tiguidit (62 km), dont la réception provisoire a été faite il y a quelques mois. Similairement, le tronçon de Nigéria à Zinder (Niger) est en bon état, avec des travaux récemment financés par le FED, et la route Agadez – Arlit est en chantier de réhabilitation sous un financement PPP avec AREVA. Le tronçon Arlit jusqu'à la frontière avec l'Algérie est aussi en construction sur des fonds Arabes et de la BAD.

Ce support financier de la Banque mondiale vient ainsi compléter l'intervention de l'Union Européenne sur les 200 km de route déjà financés par le Fonds Européen de Développement (FED) dont une partie est déjà réceptionnée (*Agadez-Tiguidit, 62 km*), et une autre encore en réhabilitation (*Zinder-Tanout, 138 km*) en finançant le maillon

³ - Au fait le Gouvernement a élaboré, adopté et mis en œuvre un certain nombre de documents stratégiques parmi lesquels, la Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive (SDDCI-Niger 2035), le Plan de Développement Economique et Social (PDES 2017-2021) qui lui permettraient de créer les conditions d'une croissance économique régulière moyenne d'au moins 5,9% avec un taux d'inflation moyen ne dépassant pas 3% sur la période 2017-2021.

manquant de la section nigérienne de la transsaharienne qui est la réhabilitation du tronçon Tanout – Tiguidit. C'est dire toute l'importance et la justification socioéconomique, culturelle et politique du projet d'appui au développement du Corridor Transsaharien Tanout-Tiguidit qui cadre parfaitement avec les objectifs de la politique nationale de développement économique et sociale du Niger.

2.2. Objectif de Développement du Projet

L'objectif proposé est d'améliorer la connectivité et la sécurité routière entre Agadez et Zinder, afin de soutenir les activités sociales et économiques le long du corridor.

De façon spécifique, les objectifs du projet sont :

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

2.3. Description détaillée des Composantes du Projet

Tableau 1: Données clés du Projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez.

Principales composantes du projet :

Les principales composantes du projet sont (i) la Reconstruction et la sécurisation routière du corridor, (ii) l'Appui aux activités socio-économiques le long du corridor et (iii) le Renforcement des capacités de la douane le long du corridor (iv) Appui opérationnel.

Composante 1 : Reconstruction et Sécurisation Routière du Corridor.

Sous-composante 1.1 : Reconstruction du Corridor : Cette sous-composante financera la reconstruction de la section de route transsaharienne entre Tanout-Tiguidit (226 km) et financera en partie des services l'entretien pluriannuel avec obligation de résultats de la section Agadez-Zinder (450 km).

Sous-composante 1.2 : Programme Pilote d'Amélioration de la Sécurité Routière le long du Corridor : Cette sous-composante vise à améliorer la sécurité routière en finançant des activités holistiques sur l'infrastructure routière, les soins après accident, les mesures de dissuasions et de sensibilisation et finalement l'amélioration de la collecte des données.

Composante 2 : Appui aux Activités Socio-Économiques le long du Corridor Tanout–Tiguidit

Cette composante vise à renforcer la résilience des populations le long du corridor en finançant des infrastructures économiques et de base.

Sous-composante 2.1 : Améliorer et Protéger les moyens de subsistances. Les activités à financer concernent les communes entre Tanout et Tiguidit sont (a) réhabilitation/construction marche de bétail, (b) Forage pour les animaux, (c) Parc de vaccination et de pâturage, (d) Banque Animant bétail, € kits pour l'élevage des petits ruminants pour les femmes et finalement (d) piste rurale pour connecter les bassins de production agro-pastorale à la route principale pour les communes traversées par la transsaharienne.

Sous-composante 2.2 : Promouvoir l'émancipation économique des femmes. Ce sous-volet vise à renforcer l'autonomisation économique des femmes et à contribuer à la réduction des écarts entre les sexes en matière de productivité agricole : a) en renforçant les connaissances et les compétences des femmes et de leurs organisations ; b) améliorer l'accès des femmes à de meilleurs emplois et opportunités.

Sous-composante 2.3 : réhabilitation des infrastructures scolaires et sanitaires. Ces activités financeront la réhabilitation des écoles et des centres de santé sur le corridor routier entre Tanout et Tiguidit, y compris : (a) des études techniques, environnementales et sociales, y compris l'analyse de la faisabilité de l'utilisation des énergies renouvelables telles que les panneaux solaires pour la fourniture d'électricité ; (b) des travaux de génie civil avec une conception et des matériaux tenant compte de la vulnérabilité au changement climatique et de la gestion des risques, ainsi que l'inclusion des énergies renouvelables pour la fourniture d'électricité, lorsque cela est possible ; et (c) le contrôle et la surveillance.

Sous-composante 2.4 : Amélioration des services d'infrastructure de Transport. Les activités à financer sont la réhabilitation des gares routières et plateformes logistiques existant le long du corridor et sont (a) Étude technique, environnemental et social, (b) Travaux de génie civil et (c) le contrôle et surveillance.

Sous-composante 2.5 : Engagement Citoyen. Cette sous-composante vise à renforcer la participation et l'engagement des bénéficiaires pour assurer une meilleure pérennisation des résultats de développement du projet. Les trois outils d'engagement qui seront utilisés sont les suivants :(i) Consultations des communautés locales afin d'identifier et de prioriser leurs besoins, (ii) Suivi communautaire pendant les travaux et l'entretien, (iii) Système de gestion des plaintes et des doléances qui intègre les structures traditionnelles d'intermédiation et de résolution des conflits.

Composante 3 : Appui Opérationnel

Sous-Composante 3.1 : Gestion du Projet. Cette sous-composante finance (i) les prestations du personnel clef de l'unité de coordination du projet, (ii) audits financiers des comptes, (iii) coûts de fonctionnement de l'unité de gestion, (v) appui à la supervision.

Sous-Composante 3.2 : Suivi Activités de Prévention contre les violences basées sur le Genre (VBG), exploitation et abus sexuel (EAS), harcèlement sexuel (HS) et violence contre les enfants (VCE) y compris exploitation des enfants (EDE). Cette sous-composante financera le suivi des activités visant à prévenir les VBG/EAS/HS et les VCE/EDE sur les sites de travaux de génie civil. Cette sous-composante sera mise en œuvre par une ONG spécialisée qui possède une vaste expérience du travail sur les questions de VBG/EAS/HS et les VCE/EDE au Niger. De plus, un partenariat avec les autres bailleurs /ONG actifs sur le Corridor sera également exploré. Les activités spécifiques à mener dans cette sous-composante sont entre autres (i) la sensibilisation et la consultation des riverains concernant les VBG/EAS/HS et les VCE/EDE, (ii) suivi des clauses contractuelles liées à les VBG/EAS/HS et les VCE/EDE (signature obligatoire du code de conduite, réunion quotidien sur la violence sexiste et rapport sur les cas de non-conformité identifiés, (iii) production d'un rapport de suivi périodique, (iv) mise en place et opérationnalisation d'un MGP réactif et efficace aux VBG/EAS/HS et les VCE/EDE confidentielle et plainte à l'unanimité et (v) enquête et prestation de services (médicales, psychologiques) aux victimes en cas d'incidence de VBG/EAS/HS et les VCE/EDE.

Sous-Composante 3.3 : Plan d'actions de Réinstallation. Cette sous-composante financera la mise en œuvre des Plans d'actions de réinstallations causés par les travaux routiers. Les activités sont (i) l'indemnisation/compensation des personnes affectées par le projet (PAP), (ii) l'assistance aux PAP et (iii) les couts administratifs.

2.4. Zones d'Intervention du Projet

Le tronçon Tanout-Tiguidit à réhabiliter dans le cadre de ce Projet PADCTS est une portion de la Route Nationale N°11-Nord et partie intégrante du Corridor Transsaharien, un tronçon d'échanges historiques long de **4600 km** qui va du Nord au Sud à travers le désert du Sahara reliant Alger en Algérie à Lagos au Nigéria en passant par le Niger, désenclavant les deux chefs-lieux de Région du pays (*Zinder & Agadez*). Ainsi, elle joue un rôle d'intégration régionale, en facilitant les échanges commerciaux, socioéconomiques, culturels et politiques entre Agadez et Zinder, mais aussi l'Algérie et le Nigéria. Le Projet le **projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez** réhabilitera uniquement la portion du tronçon qui va de la sortie de la commune urbaine de Tanout, en direction de celle d'Aderbissinat, traverse le village d'Abalama et finit juste à l'entrée du village de Tiguidit, soit une longueur de 225,721 km. La section Zender-Agadez fera l'objet d'un entretien pluriannuel.

Tableau 2: Linéaires d'activités de Réhabilitation et d'Entretiens Pluriannuels

LOTS	Origine	Destination	PK début	PK fin	Longueur (m)	Réhabilitation	Entretien pluriannuel pendant la réhabilitation	Entretien pluriannuel après réhabilitation
LOT 1	Zinder	Mai Bagari	7+690	47+690	40.000		137,610	254.206
	Mai Bagari	Tanout	47+690	145+300	97.610			
	Tanout	limite région Zinder/Agadez	145+300	261+896	116.596	116,596		
	TOTAL LOT 1							
LOT 2	limite région Zinder/Agadez	Tiguidit	261+896	371+021	109.125	109.125		171.125
	Tiguidit	Agadez	371+021	433+021	62.000		62,000	
	TOTAL LOT 2							
TOTAL						225,721	199,610	425,331

Source : UGP du PADCTS/PMRC

2.5. Dispositions Institutionnelles de Préparation et de Mise en œuvre du Projet

L'ancrage institutionnel du **projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez** pendant la préparation et la mise en œuvre sera assurée par le Ministère de l'Équipement (ME), sous le leadership du Secrétariat Général. Un comité de pilotage présidé par le Ministère de l'Équipement sera en charge des orientations politiques. Un comité technique en charge de la supervision technique sera également mis en place. L'unité de coordination du Projet de Mobilité Rurale et de Connectivité (UCP/PMRC) est déjà en train de mettre en œuvre un projet financé par la Banque mondiale (PMRC) ; elle dispose d'une cellule de sauvegardes environnementales et sociale, avec un spécialiste en environnement et un spécialiste en social assez fonctionnelle et avertie en matière de sauvegardes, et l'UCP a une notation globalement satisfaisante en matière de gestion des sauvegardes environnementales et sociales, financières et aussi en passation des marchés. Cette UCP sera donc chargée de la coordination des activités du projet entre les parties prenantes, la gestion fiduciaire, du suivi et de la mise en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales et son suivi et évaluation. La Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) sera le chef de file de la préparation technique du projet et mettra donc en place une unité en son sein composé d'un chef de projet et d'un ingénieur routier senior pour la gestion technique des travaux routiers sur le corridor. Finalement, chacun des volets du projet sera mis en œuvre par la structure qui a le mandat institutionnel de cette/ces activité(s) ou les attributions de ce sous-secteur.

Comme susmentionné, du point de vue sauvegardes, l'UCP dispose en son sein d'un binôme Environnemental et Social ; présentement en charge du suivi et de la mise en œuvre des mesures de conformité en sauvegardes sociales et environnementales. Ces deux Spécialistes déjà formés en sauvegardes sociales et environnementales (PO/PB) le seront davantage, plus particulièrement sur les nouvelles normes environnementales et sociales (NES), ainsi que sur

les aspects institutionnels de la Banque mondiale⁴ dont les aspects de développement social (inclusion/exclusion, VBG/EAS/HS/SST, Consultation et participation, MGP, etc.), ceci pour les outiller à mieux accompagner la préparation et la mise en œuvre du Projet PADCTS. Aussi, dans le même ordre, le projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez mettra des provisions financières leur permettant de renforcer leurs ressources humaines avec l'emploi d'un Spécialiste en Genre et Développement ainsi que des temporaires/stagiaires pour les aider à mieux diligenter leur travail en matière de suivi et gestion des mesures de conformité en sauvegardes sociales et environnementales, tout comme en aspects genre et développement, consultation participation, inclusion sociale, violence basée sur le genre, abus et exploitation sexuel, harcèlement sexuel, travail forcé des enfants, etc.

La cellule de sauvegardes environnementale et sociale, et de dimensions Genre et Développement de l'UCP est responsable des actions correctives en cas de non-conformité des mesures de gestion environnementale et sociale y compris de performance en aspects de développement social (VBG/AES/HS, etc.).

De manière plus exhaustive, la mise en œuvre et le respect de la conformité de la gestion des mesures de sauvegardes environnementales et sociales, tout comme des aspects genre et développement au sens élargi du terme, durant la phase de mise en œuvre des activités du projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez relèvera principalement des structures et entités administratives et institutionnelles suivantes :

- Le comité de pilotage du projet présidé par le Ministre de l'Équipement qui est un organe d'orientation du Projet ;
- Le Comité technique du projet présidé par le Secrétaire Général du Ministère de l'Équipement qui est un organe de suivi de la mise en œuvre du Projet
- L'Unité de Coordination du Projet (UCP) qui va assurer la coordination des activités du Projet Corridor ;
- Le Bureau National d'Évaluation Environnementale (BNEE) qui contrôlera la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales prévues ;
- Les services techniques du Gouvernement ayant des activités relevant de leurs attributions dans le Projet (i.e. *Travaux Publics, Agriculture, Elevage, Santé, Environnement, Education, Protection/Action Sociale, Douane, Protection Civile, etc.*),

Les structures d'appui dont le concours est sollicité pour la préparation et la mise en œuvre du Projet (Direction Générale de la Programmation du Ministère du Plan, Direction Générale du Contrôle des Marchés Publics et des Engagements Financiers, Communes) **Comité de Pilotage du projet (CDPP)** : Présidé par le ME, sera chargé de l'orientation globale ainsi que des décisions stratégiques afférents au projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez. En cela, il veillera particulièrement à ce que les rôles et responsabilités de chacun des acteurs dans la prise en compte des sauvegardes environnementales et sociales, tout comme de genre et développement social (i.e. *engagement citoyen, consultation et participation des populations, inclusion sociale, etc.*) soient clairement définis et pris en compte dans la mise en œuvre du projet, avec une fréquence de la remontée de l'information conformément aux prescriptions sises dans les instruments de sauvegardes ainsi élaborés;

Le Comité Technique du Projet (CTP) : Piloté par le Secrétaire Général du Ministère de l'Équipement il aura à charge le suivi de l'exécution des activités du Projet notamment celles relatives aux sauvegardes ; ainsi que la prise en compte des recommandations des missions de supervision et des orientations du Comité de Pilotage

L'Unité d'Exécution et de Coordination du PMRC : Sous l'égide du Coordonnateur du Projet, les deux Spécialistes (Environnemental et Social) et le Spécialiste Genre et Développement (VBG/EAS/HS/SS) du PMRC travailleront en tandem et assurer la coordination du suivi interne et de la mise en œuvre des dimensions sociales et environnementales (y compris des aspects VBG/EAS/HS/SS/EDE) telles que prescrites dans les instruments de sauvegardes du projet ;

⁴ - Les aspects institutionnels de la Banque mondiale portent sur: (i) la résilience des investissements face aux changements climatiques ; (ii) la sécurité routière; (iii) l'entretien et la protection du patrimoine routier ; (iv) l'inclusion des femmes ; (v) la prévention et la gestion des risques de Violence Basée sur le Genre (VBG) ; (vi) l'Exploitation et l'Abus Sexuels (EAS); (vii) l'Engagement Citoyen ; et (viii) le Suivi intelligent de la mise en œuvre.

Le BNEE⁵: Chargé du suivi de la conformité du projet d'avec les normes environnementales et sociales en vigueur au Niger, le BNEE effectuera le suivi externe de la mise en œuvre des activités et du contrôle de conformité au plan environnemental et social. Le BNEE travaillera, pour cela, en parfaite coopération avec l'UCP/Specialistes de Sauvegardes Sociales et Environnemental et le Spécialiste Genre et Développement pour confirmer/affirmer ce degré de conformité et de performance au travers de missions conjointes et/ou indépendantes, suivant un calendrier initialement convenu entre les deux. Les actions correctives en cas de non-conformité relèvent du Ministère de l'Équipement (Direction Générale des Grands Travaux) et de ses prestataires (Entreprises et Bureaux de contrôle).

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

Les Communautés récipiendaires :

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

2.6. Identification des parties prenantes

Les parties prenantes au projet de construction du tronçon de la route transsaharienne portion Tanout/Tiguidit sont : l'emprunteur, la banque mondiale, l'unité de coordination du projet, l'entreprise contractante, les entreprises sous-traitantes, les communes sur le tronçon, les conseils régionaux d'Agadez et Zinder, les services techniques régionaux et départementaux, les communautés riveraines.

2.7. Analyse des rôles et responsabilités des parties prenantes

Pour l'étude des rôles et responsabilités des parties prenantes, il s'agira d'identifier pour chaque partie son rôle et ses responsabilités.

2.7.1. Ministère de l'Équipement

C'est l'institution qui sollicite le financement d'un projet par la Banque Mondiale. Elle doit veiller à l'identification d'un projet de développement adapté à ses réalités aux attentes des populations conformément à son PDES. Elle sera responsable du respect des textes nationaux et des NES de la Banque Mondiale à travers son choix de l'entreprise de mise en œuvre et le suivi de ses services techniques.

2.7.2. Banque Mondiale

Pour la réhabilitation de ce tronçon de la route transsaharienne, il s'agira de la Banque Mondiale, cette institution conditionner l'octroi de son financement à un pays par le respect des exigences en matière environnementales et sociales.

⁵ - Sous l'autorité du Ministre chargé de l'Environnement, la loi n° 2018-28 du 14 mai 2018, crée un organe national en charge de l'évaluation environnementale, dénommé Bureau National d'Évaluation Environnementale (BNEE).

2.7.3. Unité de coordination du projet

Elle est mise en place par l'emprunteur pour assurer la coordination de l'exécution du projet. Elle est sous l'encrage du Ministère en charge de l'Équipement et assure la coordination, le suivi et la supervision de l'ensemble des mesures de sauvegardes dont la NES n°2 avec l'assistance de la mission de contrôle et les services techniques locaux.

2.7.4. Entreprise contractante

Il s'agira de l'entreprise en charge des travaux de réhabilitation, c'est-à-dire de la construction de la route transsaharienne portion Tanout/Tiguidit. L'entreprise adjudicatrice a l'obligation de veiller au respect strict des exigences de la Banque Mondiale et de la réglementation nationales notamment sur l'emploi et les conditions de travail.

2.7.5. Entreprises sous-traitantes

Ce sont les entreprises qui seront engagées par l'entreprise contractante. Elle recrute une main d'œuvre propre à elle et concoure à l'atteinte des objectifs de l'entreprise contractante. Elles sont tenues au même titre que l'entreprise contractante au respect des exigences de la Banque Mondiale et de la législation nationale qui seront insérées dans le contrat de sous-traitance et avec obligation de transmettre une copie à l'inspecteur.

2.7.6. Communes sur le tronçon

Cette voie va traverser plusieurs communes à cheval entre les départements de Tanout et Aderbissinat qui sont Tanout, Tenhya, et Tarka dans le département de Tanout (région de Zinder) et Aderbissinat dans le département d'Aderbissinat (région d'Agadez). Ces dernières doivent apporter leur contribution à travers la fourniture en main d'œuvre locale lors de la réhabilitation, ainsi que la préservation de l'ouvrage. Elles participeront également aux activités de suivi et de respect des mesures de sauvegardes dont la NES n°2.

2.7.7. Conseils Régionaux

Durant les travaux de la réhabilitation de la route transsaharienne portion Tanout -Tiguidit, deux (2) Conseils Régionaux seront concernés : le Conseil Régional de Zinder et celui d'Agadez. Ils doivent jouer un rôle d'intermédiaire entre l'entreprise et les communautés en facilitant : le recrutement de la main d'œuvre, la consolidation et la préservation de la route, les mesures de d'information, de sensibilisation, et de suivi du respect des mesures de sauvegardes.

2.7.8. Services techniques régionaux et départementaux

Les services techniques régionaux et départementaux accompagneront l'entreprise de mise en œuvre et ses sous-traitants durant la réhabilitation à travers leur mission régaliennne de contrôle et de vérification de l'application des textes nationaux chacun dans son domaine de compétence. En matière d'emploi et des conditions de travail, l'entreprise de mise en œuvre et ses sous-traitants seront accompagné par les inspections du travail, la CNSS et l'ANPE.

Au cours des entretiens ces services ont déploré : l'insuffisance des moyens (matériel et humain) pour et les inspections du travail la difficulté pour se rendre sur les chantiers pour contrôle, concernant la CNSS on note l'insuffisance de collaboration des employeurs pour l'immatriculation des travailleurs et enfin les antennes d'ANPE fustigent le comportement des employeurs qui ne respectent pas les textes en matière d'emploi (déclaration d'embauche, visa de contrat...). Pour permettre à ces services de jouer pleinement leur rôle le projet doit renforcer leur capacité matérielle (inclure dans les contrats des clauses obligeant les entreprises prestataires et fournisseurs à

respecter la législation sociale, achat de véhicule adapté au terrain, formation en droit de l'homme du travail, sécurité et santé au travail...).

2.7.9. Communautés riveraines.

Ce sont les communautés tout au long du tronçon de la route objet de la réhabilitation, elles auront en charge la fourniture de la main d'œuvre locale surtout non qualifiée au fur à mesure de l'évolution des travaux. Après la réhabilitation de la route, elles auront la responsabilité de veiller à ce que l'ouvrage ne soit pas détérioré par les riverains. Ces communautés ont surtout déploré les cas de grossesses non désirées et les mariages à durée de chantier constatés lors de la précédente réhabilitation. Elles préconisent une collaboration étroite avec l'entreprise contractante pour assurer la protection des populations vulnérables.

L'entreprise contractante doit aussi faire connaître aux communautés les conditions d'emploi et de travail et les différents mécanismes de recours qui s'offrent à eux en cas de non-respect des engagements et des dispositions juridiques.

CHAPITRE 3 : CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL.

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

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

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

✚ Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

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

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

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

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

✚ Politique Nationale de la Protection Sociale (PNPS)

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

✚ Politique Nationale du Genre (PNG)

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

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

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

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

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

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

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

le cadre juridique international

Tableau 3 : cadre juridique international

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

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

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

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

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

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

Tableau 4: cadre juridique nationale en matière d'emploi et de conditions de travail

Référence des textes	Domaine	Contenu
Constitution du 25 novembre 2010	Protection du droit au travail.	<i>La protection de la personne humaine ; La protection des droits fondamentaux au travail ; La protection de la jeunesse, les personnes âgées et handicapés ; La protection de l'environnement.</i>
Loi n°66-33 du 24 mai 1966 relative aux établissements dangereux, insalubre et incommodes.	Promotion de la sécurité et santé des travailleurs dans ces établissements.	Article 1^{er} : <i>Les manufactures, ateliers, usines, magasins, chantiers et tous établissements industriels ou commerciaux qui présentent des causes de danger ou des inconvénients, soit pour la sécurité, la salubrité ou la commodité du voisinage ou pour la santé publique, soit encore pour l'agriculture, sont soumis à la surveillance de l'autorité administrative dans les conditions déterminées par la présente loi.</i>
Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du Travail de la République du Niger.	Emploi, travail et sécurité sociale.	<i>Plus favorable à la création d'emplois et vise trois objectifs en matière de sécurité et santé au travail à savoir : la protection de la vie et de la santé des travailleurs, la maîtrise des risques d'atteinte à la santé et enfin la participation des travailleurs à la protection de leur vie et leur santé au travail.</i> Article 45 « est interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuel. » Article 5 : « Sous réserve des dispositions du présent code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine social, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-SIDA, la drépanocytose, l'appartenance ou la non – appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'e embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul. »
Code Pénal du Niger de 2003	Protection des enfants	Article 253 : Abandon d'un enfant ou d'un incapable <i>Ceux qui auront exposer ou fait exposer, délaissé ou fait délaissé, en un lieu quelconque, un enfant ou un incapable hors d'état de se protéger lui-même en raison de son état physique ou mental seront, de ce seul fait, condamnés à un emprisonnement de trois mois à trois ans et à une amende de 20.000 à 200.000 francs.</i> <i>S'il résulte de l'exposition ou de délaissement une maladie ou une incapacité non permanente, la peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans.</i> <i>Si l'enfant ou l'incapable est demeuré mutilé ou estropié, ou s'il est resté atteint d'une incapacité permanente, la peine d'emprisonnement sera de deux à moins de dix ans. Lorsque l'exposition ou le délaissement aura occasionné la mort, la peine sera celle de l'emprisonnement de dix à trente ans</i> <i>Six mois à cinq ans.</i>

Référence des textes	Domaine	Contenu
Loi n°2018-22 du 27 avril 2018 déterminant les principes fondamentaux de la protection sociale.	Protection sociale	<p>Article 2 : « Protection sociale : ensemble des politiques et des programmes formels et informels contribuant à protéger les couches vulnérables de la population des risques liés aux domaines ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'assistance juridique et judiciaire ; - l'assistance sociale ; - l'accès aux loisirs, aux infrastructures ; - la communication ; - l'éducation ; - le logement ; - de la participation à la vie politique et économique ; - la prise en charge sanitaire ; - la sécurité alimentaire et nutritionnelle ; - le transport ; - le travail, l'emploi et la sécurité sociale ».
Loi n°2003-034 du 05 août 2003 portant création d'un établissement à caractère sociale dénommé CNSS.	Sécurité sociale des travailleurs	<p>L'article 3 prévoit que « doit obligatoirement s'affilier à la CNSS tout employeur public ou privé qui utilise les services d'un plusieurs travailleurs au sens de l'article 2 du code du travail exerçant ses activités sur le territoire de la république du Niger.»</p> <p>Article 15 : L'employeur qui a contrevenu aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'affiliation à la CNSS et au paiement des cotisations est passible d'une amende de cinq mille (5 000) francs à cinq cent mille (500 000) francs sans préjudice de la condamnation au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait augmentée des majorations de retard.</p> <p>L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs pour lesquels les versements n'ont pas été ou n'ont été que partiellement effectués sans que le montant total des amendes infligées à un même contrevenant puisse excéder dix (10) fois le taux maximum de l'amende prévue sans préjudice du paiement de la somme due au titre des cotisations y compris les intérêts moratoires.</p> <p>Article 16 : En cas de récidive le contrevenant est puni d'un emprisonnement d'un (1) à quinze (15) jours et d'une amende de cent mille (100 000) francs à un million (1 000 000) de francs ou l'une de ces deux peines seulement sans préjudice de la condamnation au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait augmentée des majorations de retard.</p>
Ordonnance n°79-45 du 27 décembre 1979 complétant la loi n°66-33 relative aux EDII	Promotion de la sécurité et santé au travail	<p>Article 10 alinéa3 : Seront puni d'une amende de 40.000 à 200.000 l'industriel qui continue à exploiter un établissement sans respect des règles de sécurité visant à minimiser les dangers et les nuisances ou sans respect des observations faites lors des inspections effectuées par les agents qualifiés des autorités administratives dont relève les établissements considérés.</p>
Décret n° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du code du travail.	Emploi, travail et sécurité sociale des travailleurs.	<p>Article 213 alinéa1 prévoit que « l'employeur responsable de la protection de la santé et de la vie des travailleurs qu'il emploie, doit veiller à ce que ni la santé physique, ni la santé mentale des travailleurs ne subisse de préjudice à aucun poste de travail. Les frais qui en résultent et ceux nécessaire à la formation et à l'instruction de ses collaborateurs sont à sa chargé.</p>
Décret n° 2009-155/PRN/MFP/T du 1er juin 2009 modifiant les dispositions du décret n°65-117 du 18 août 1965 portant		<p>Article 3 (nouveau) : Le taux de cotisation visé à l'article premier est provisoirement fixé à 1,75 % des salaires et gains tels que définis à l'article 31 du décret n° 2005-064/PRN/MFP/T du 11 mars 2005, portant approbation des statuts de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).</p>

Référence des textes	Domaine	Contenu
détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la (CNSS).	Sécurité sociale	
Décret n° 2013-279/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013, modifiant et complétant le décret N° 2005- 64/PRN/MFP/T du 11 Mars 2005 portant approbation des Statuts de la CNSS,	Sécurité sociale	Article 8 : Les charges de la CNSS comprennent : - le paiement des prestations familiales ; - le paiement des indemnités et rentes au profit des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles et leurs ayants droit ; - le paiement des pensions aux travailleurs et leurs ayants droit ; - les dépenses de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ; - les dépenses de l'action sanitaire et sociale ; - la contribution au fonds social ; - les dépenses de fonctionnement ; - les dépenses d'investissements ; - les charges diverses.
Décret n°2012-359/PRN/MFPT fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis par la CCI.	Salaires minima	Article 1 : Ce décret fixe les salaires minima des travailleurs régis par la CCI. En application de ce texte aucun employeur ou prestataires ne peut payer ses travailleurs en dessous de 30.047fca.
Décret n° 2020-014/PRN/PS du 10 janvier 2020 fixant les modalités d'application de la loi n° 2018-22 du 27 avril 2018.	Protection sociale	Article 2 : la réalisation de ces droits par l'Etat au profit des personnes vulnérables sera faite de manière progressive en fonction des moyens de celui-ci, conformément à la recommandation n°207 de l'OIT.
Décret n°96-405/PRN/ MFPT/E du 4 novembre 1996 portant approbation des statuts de l'ANPE.	Emploi	Article 4 : l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi est chargée : - du placement des demandeurs d'emploi ; - de l'opération d'introduction et de rapatriement de main d'œuvre ; - du transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs migrants ; - de l'enregistrement des déclarations relatives à l'emploi des travailleurs et de l'établissement de leur carte de travail...
Décret n° 96-406/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996, déterminant les conditions de création et d'ouverture des bureaux ou offices privés de placement.	Placement de la main d'œuvre.	Article 3 : les bureaux ou offices privés de placement sont tenus de communiquer au service public de l'emploi un rapport mensuel sur le nombre et la nature des offres d'emploi reçues, le nombre et le niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi enregistrés et le nombre de placements effectués.
Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 portant modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité et santé au travail	Sécurité et santé au travail.	Article 2 : un comité de santé et sécurité au travail (CSST) doit être créé dans toutes les entreprises ou établissements assujettis au code du travail, employant au moins 50 salariés. L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre d'employeur. Sont assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise notamment : (i) les apprentis, (ii) les travailleurs engagés à l'essai, (iii) les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée mais de façon régulière, (iv) les travailleurs saisonniers venant régulièrement dans l'entreprise.»

Référence des textes	Domaine	Contenu
Décret n° 96-411/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 fixant l'organisation et le fonctionnement des services d'inspection du travail.	Inspection du travail (contrôle, conseil et conciliation.)	Article 538 alinéa 2 : Les inspecteurs du travail visitent au moins une fois par an les établissements assujettis à leur contrôle. Chaque visite d'inspection donne lieu à l'établissement d'un rapport d'inspection adressé au Ministre en charge du travail.
Décret n°96-412/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 portant réglementation du travail temporaire.	Travail temporaire	Article 12 : le recrutement par une entreprise de travail temporaire doit faire l'objet obligatoirement de deux contrats écrits : <ul style="list-style-type: none"> - le contrat de mise à disposition ; - le contrat de mission.
Décret n°96-413/PRN/MFPT/E du 09 novembre déterminant les conditions de forme de certains contrats.	Contrat de Travail	Article 2 : Sont obligatoirement constatés par écrit : <ul style="list-style-type: none"> - les contrats de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ; - les contrats de travail à durée déterminée... Toutefois, l'employeur et le travailleur peuvent soumettre leur contrat au service public de l'emploi au lieu d'embauche ou à défaut à l'inspecteur du travail ou à son suppléant légal, aux fins de contrôle de conformité.
Convention collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972.	Négociation collective	Article 1^{er} « la présente convention règle les rapports entre employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils définissent par le code du travail dans toutes les entreprises exerçant sur le territoire de la République du Niger et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaires de transport, banques bâtiment et travaux publiques, industries de toute nature, mécanique générale, Transports routiers, hôtellerie.

Quelques définitions liées à la compréhension du tableau 3 :

- **Accidents du travail** : Selon l'article 5 du décret n°65-117/PRN/MFP/T du 18 août 1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail.

Sont également considérés comme accidents du travail :

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

Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale

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

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

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

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

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément, à cette NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

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

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

Ministère en charge de l'emploi

Selon le décret n°2018-475/PRN du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n° 2016-623/PRN portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués

et le décret n°2018-476/PM du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°201-624/PM du 14 novembre 2016 précisant les attributions des Membres du Gouvernement, « le Ministre 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 de l'évaluation des politiques et stratégie nationale en matière d'emploi, de travail et de la protection sociale, conformément aux orientations définies par le Gouvernement.

Le Ministère en charge de l'emploi intervient dans la prévention comme structure externe à l'entreprise à travers les missions dévolues à :

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

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

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

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

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

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

➤ **Inspection du Travail (IT)**

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

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

La CNSS joue également un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels. C'est ainsi que le décret n°65- 117/MFP/T du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, modifié et complété par le décret n° 2015-641/PRN/MET/SS/MF du 15 décembre 2015, a prévu en ses articles 125 et 126 la mission de la CNSS en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Aux termes de l'article 125 précité, la CNSS doit, dans le cadre d'une politique générale de prévention :

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

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

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

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

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

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

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

✚ **Autres services techniques**

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

➤ **Ministère en charge des Mines**

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

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

➤ **Ministère de l'Environnement, de la Salubrité Urbaine et du Développement Durable**

Selon le décret n° 2018-475/PRN du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°2016-623/PRN portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués et le décret n°2018-476/PM du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des Membres du Gouvernement, « le Ministre de l'Environnement, de la Salubrité Urbaine et du Développement Durable 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 de l'environnement et du Développement Durable conformément aux orientations définies par la Gouvernement. »

➤ **Ministère en charge de la promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant**

Selon le décret n° 2018-475/PRN du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°2016-623/PRN portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués et le décret n°2018-476/PM du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des Membres du Gouvernement, « **le Ministre de Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant est chargé, en relation avec les Ministres concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques nationales, en matière de promotion de la femme, du genre, de protection de l'enfant et de protection sociale des autres personnes vulnérables, conformément aux orientations définies.** »

➤ **Ministère de la Santé Publique**

Selon le décret n°2018-475/PRN du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n° 2016-623/PRN portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués et le décret n°2018-476/PM du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°201-624/PM du 14 novembre 2016 précisant les attributions des Membres du Gouvernement, « le Ministre de la Santé Publique, en relation avec les autres Ministres concernés, 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 conformément aux orientations définies par le Gouvernement. »

Dans le domaine de la santé au travail, il contrôle l'action des médecins inspecteurs du travail, des médecins et des infirmiers exerçant en entreprises. Ceux-ci doivent lui fournir des compte –rendus des constatations faites lors des visites effectuées. Ces compte-rendu contiennent également des propositions de solutions. C'est la Direction de la Promotion de la Santé qui assure ce contrôle.

 **Organismes consultatifs :**

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

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

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

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

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

Le CSST est chargé de l'étude des conditions de sécurité et santé dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs, y compris de ceux mis à la disposition de l'employeur de l'employeur par une entreprise

extérieure. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation de l'ensemble des membres de l'entreprise dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

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

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

➤ **Délégués du personnel**

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

➤ **Organisations syndicales des travailleurs**

Les organisations syndicales dans le cadre de l'éducation ouvrière forment et sensibilisent les travailleurs sur toutes les questions liées à l'emploi et aux conditions de travail. Elles participent activement aux différentes activités menées par la Coordination des CSST créée par arrêté n° 365 du 16 mars 2012, portant création, attribution et composition de la Coordination nationale des CSST. Les organisations syndicales des travailleurs participent chaque année aux activités de la Journée Africaine de la Prévention des Risques Professionnelles (JAP) pendant laquelle sont organisées plusieurs activités de sensibilisation.

➤ **Organisations d'employeurs**

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

➤ **Organisations de la Société Civile**

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

CHAPITRE 4 : ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE JURIDIQUE NATIONAL ET DU NOUVEAU CADRE ENVIRONNEMENTAL DE LA BANQUE.

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

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

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

Tableau 5: Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental de la Banque

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

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

CHAPITRE 5 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

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

5.1. Durée légale travail

5.1.1. Principe de la durée légale de 40 heures hebdomadaires

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

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

5.1.2. Dérogations au principe : les heures d'équivalence

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

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

5.2. Conditions d'exercice des heures supplémentaires

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

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

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

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

5.3. Majorations des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

5.4. Congés payés

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

Principe : Durée et organisation du congé payé

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

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

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

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

5.5. Protection de la maternité⁶.

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

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

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

⁶ Le Niger a ratifié le 12 juin 2019 la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité à la session du centenaire.

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

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

5.6. Salaire et retenues

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

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)⁷ est fixé à 30 047 FCFA conformément au décret n° 2012-359/PRN/MFP/T du 17 Août 2012 fixant le nouveau taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ Le SMIG était de 28 347 FCFA jusqu'en 2006 et de 18 898 FCFA de 1979 à 2006.

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

5.8. Repos du travailleur

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

5.9. Congés pour raisons familiales

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

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

5.10. Absence pour maladies et accidents non professionnels

✚ **Suspension du contrat**

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

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

✚ **Formalités à accomplir**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 5 du code du travail prévoit que « *Sous réserve des dispositions du présent code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la conditions des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter une décision en ce qui concernent notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.*

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.»

5.12. Liberté syndicale

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

L'article 183 du Code du Travail dispose formellement que « *les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.*

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

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

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

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

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

Affiliation⁸ de l'employeur : opération administrative qui consiste à attribuer un numéro d'identification à toute personne physique ou morale qui utilise, en tant qu'employeur les services d'un ou plusieurs salariés dans le cadre de ses activités.

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

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

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

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

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

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

⁸ Caisse Nationale de Sécurité Sociale : Guide de l'employeur, juillet 2017.

CHAPITRE 6 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE

Selon l'article 2 al 1 de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail « est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe ou sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. »

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

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

✚ **Travailleurs directs :**

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

✚ **Travailleurs contractuels :**

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

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

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

✚ **Travailleurs migrants**

Il peut s'agir :

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

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

✚ **non-discrimination**

L'article 5 du code du travail prévoit que « Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-SIDA, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour

arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. »

Selon l'article 338 du code du travail « est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs et d'un emprisonnement d'un (1) à cinq (5) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui prend en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

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

Interdiction du travail forcé⁹

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

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

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

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

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

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

Interdiction du travail des enfants

Selon l'article 106 du code du travail « Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.»

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

⁹ Le Niger a ratifié la convention n°29 sur le travail forcé, 1930 de l'OIT le 27 février 1961 et est le premier pays a ratifié son Protocole de 2014 le 14 mai 2015 en plus de la ratification le 23 mars 1962 de la convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957.

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

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

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

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

CHAPITRE 7 : DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS NEGATIFS ET POSITIFS SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

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

7.1. Critères d'évaluation

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

Nature

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

Intensité

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

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

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

➤ **Valeur d'une composante environnementale**

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

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

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

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

➤ Degré de perturbation

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

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

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

Tableau 6: Grille d'évaluation de l'intensité d'un impact

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

✚ Étendue

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

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

✚ Durée

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

7.2. Signification des impacts

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

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

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

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

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

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

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

Tableau 7 : Grille d'évaluation des impacts (Fecteau, 1997)

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

Tableau 8 : Description des risques et impacts négatifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts

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

Tableau 9 : Description des risques et impacts positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts

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

CHAPITRE 8 : RISQUES ET DISPOSITIONS A PRENDRE

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

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

Mieux, l'article 155 du code du travail prévoit que « *le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail. Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.*

Tableau 10: Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs

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

8.2. Mesures de bonification des impacts positifs

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

Tableau 11: Mesures de bonification des impacts positifs

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

8.3. Mesures sur la santé, la sécurité et l'hygiène contre la COVID 19

✚ Planification de contingence sur le site de travail dans le contexte du COVID 19

Le projet doit prendre les précautions adéquates pour se préparer à la pandémie du COVID-19. Au besoin, l'UGP devra apporter son assistance aux entreprises locales (par exemple, le chef de projet d'une entreprise) sur les dispositifs à mettre en place et, si nécessaire, les assister dans ces préparatifs. Les responsables de l'entreprise contractante doivent suivre les conseils des spécialistes en santé et en sécurité lors de la préparation du site, la coordination de la réponse avec les structures locales de santé publique.

✚ Préparation pour COVID-19

Le projet doit mettre en place des mesures pour minimiser les risques et contenir la propagation du virus à la suite du mouvement des travailleurs, s'assurer que leurs sites sont préparés pour une épidémie, et développer et pratiquer des plans d'urgence afin que le personnel sache quoi faire si une éclosion se produit et comment le traitement sera fourni. Ces mesures de préparation doivent être communiquées non seulement à la main-d'œuvre mais également à la communauté locale, pour leur assurer que les mouvements de personnel sont contrôlés et pour garantir que la stigmatisation ou la discrimination soient réduites en cas d'épidémie.

✚ Se préparer à une épidémie

Le personnel des installations doit être formé et tenu informé des conseils de l'OMS (<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>) et des recommandations sur les spécificités de COVID-19.

La direction de l'entreprise contractante doit organiser des campagnes de sensibilisation, de formation et prendre des dispositions pour que des affiches, des panneaux et des avis consultatifs appropriés soient affichés sur le site afin de conseiller les travailleurs sur la façon de minimiser la propagation de la maladie, notamment :

- s'auto-isoler s'ils se sentent malades ou pensent avoir pu avoir été en contact avec le virus, et alerter le personnel médical;
- se laver régulièrement et soigneusement les mains à l'eau et au savon - plusieurs fois par jour;
- comment éviter la propagation de la maladie lors de la toux / éternuements (toux, geste barrière, éternuements dans le creux du coude ou dans un tissu immédiatement jeté), et ne pas cracher;
- garder au moins deux (2) mètres de distance entre collègues de travail.

Des stations de lavage des mains devraient être installées à des endroits clés du site, y compris aux entrées / sorties des zones de travail, partout où il y a des toilettes, une cantine ou de la nourriture et de l'eau potable.

Lorsque des stations de lavage ne peuvent pas être fournies (par exemple dans des endroits éloignés), un désinfectant pour les mains à base d'alcool doit être fourni.

✚ Planification d'urgence en cas d'apparition du COVID 19

Le plan d'urgence à développer sur chaque site devrait définir les procédures qui seront mises en place en cas de manifestation du COVID-19 sur le site de travail. Le plan d'urgence devrait être élaboré en consultation avec les établissements de santé nationaux et locaux, afin de s'assurer que des dispositions sont en place pour le confinement, les soins et le traitement efficaces des travailleurs qui ont contracté COVID-19.

Des éventualités devraient être élaborées et communiquées au personnel pour :

- ✓ procédures d'isolement et de test pour les travailleurs (et ceux avec lesquels ils ont été en contact) qui présentent des symptômes;
- ✓ et traitement des travailleurs, y compris où et comment cela sera fourni;
- ✓ approvisionnement suffisant en eau, nourriture, fournitures médicales et équipement de nettoyage en cas d'épidémie sur le site, en particulier si l'accès au site est restreint ou les mouvements de fournitures limités.

✚ Communiquer les plans

Afin de réduire le risque de stigmatisation ou de discrimination, et de veiller à ce que les rôles et responsabilités des individus soient clairs, les mesures de préparation et les plans d'urgence devraient être largement diffusés. Les travailleurs, les sous-traitants, les fournisseurs, les communautés adjacentes, les projets ou effectifs à proximité et les autorités sanitaires locales doivent tous être informés des préparatifs qui ont été faits.

8.4. Gestion de la Sécurité au Travail (SST)

Intempéries

L'Entreprise doit :

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

Toilettes et douches

L'Entreprise doit :

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

Approvisionnement en eau potable

L'Entreprise doit :

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

Restauration

L'Entreprise doit !

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

Protection du personnel

L'Entreprise doit :

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

Bruit

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

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

8.5. Gestion de la Santé

Premiers secours et accidents

L'Entreprise doit :

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

Maladies à Transmission Vectorielle

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

- Prévenir la propagation des larves et des adultes par des améliorations sanitaires, et l'élimination des habitats de reproduction à proximité des établissements humains

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

Maladies Contagieuses

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

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

8.6. Gestion de la Main-D'œuvre

L'Entreprise doit :

- Engager (en dehors de son personnel cadre technique) le plus de main-d'œuvre possible dans la zone où les travaux sont réalisés. À défaut de trouver le personnel qualifié sur place, l'Entreprise peut engager la main d'œuvre à l'extérieur de la zone de travail.
- Embaucher des travailleurs par l'intermédiaire des bureaux de recrutement, et éviter d'embaucher "à la porte" pour décourager l'afflux spontané de demandeurs d'emploi ;

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

Code de Conduite

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

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

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

- S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
- Se conformer au présent Code de Conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne ;
- Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les engins, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - Portant les équipements de protection individuelle requis ;
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
 - Suivant les mesures d'urgence applicables.
- Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
- Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
- Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires

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

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

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

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

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

Mécanisme de Gestion des Griefs pour les Employés

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

- *Fourniture d'informations.* Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournisseurs aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des griefs de leur organisation.
- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revue et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il

doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.

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

CHAPITRE 9 : MESURES DE PROTECTION ET D'ASSISTANCE AUX TRAVAILLEURS IDENTIFIES COMME VULNERABLES

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

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

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

Tableau 12: Mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables

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

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

CHAPITRE 10 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

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

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

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

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

✚ Règlement des conflits individuel de travail

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

✚ Règlement des conflits collectifs du travail

Phase 1 : Procédure devant l'Inspecteur du Travail

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

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

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

Phase 2 : Procédure d'arbitrage devant le Ministre du Travail

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

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

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

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

Phase 3 : Procédure devant la Cour de Cassation

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

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

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

10.2. Prévention des différends du travail au sein du projet

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

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

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

- ✚ La possibilité pour l'entreprise de mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes permettra aussi aux travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur. Dans ce cas il faudra prévoir :
 - une boîte à suggestions accessible au travailleur de jour comme de nuit ;
 - un registre où les travailleurs peuvent directement et de manière anonyme porter les suggestions ou réclamations concernant les conditions de travail ;
 - le délai court pour répondre aux doléances des travailleurs ;
 - la mise en place d'un cadre de discussion entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise, afin de rechercher des solutions aux inquiétudes exprimées.
- ✚ Le comité surveillera le règlement des doléances des travailleurs et prendra soins de remonter l'information dans les rapports périodiques d'activités. Il surveillera également à ce que le processus soit :
 - transparent ;
 - sans discrimination à l'égard de ceux qui expriment ces doléances ;

- équitable, les doléances anonymes seront traitées de la même façon que celles dont l'origine est connue.

Le mécanisme de gestion des plaintes pour les EAS/HS au sein du projet

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

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

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

CHAPITRE 11 : SYNTHÈSE DES CONSULTATIONS PUBLIQUES

Les consultations ont réuni les personnes habitants ou ayants des activités dans la zone d'intervention du projet, les services techniques, les élus locaux, les associations de développement, les groupements féminins, les plates formes des jeunes.

11.1. Synthèse des consultations publiques de la région de Zinder

Au niveau de la région de Zinder, l'équipe de Consultants avait réalisé une Consultation publique dans le village de Kéllé Kéllé avec les populations autour du chef de village afin de recueillir : des informations sur les réhabilitations passées et les attentes des populations par rapport au projet de réhabilitation de la route.

Lors de cette consultation publique, la population (hommes, femmes, jeunes et personnes handicapés) s'est exprimée en donnant leurs préoccupations, leurs avis, leurs craintes ainsi que leurs propositions relatives aux activités de réhabilitation.

A noter que les populations demandent une implication lors de la réhabilitation surtout au moment du recrutement de la main d'œuvre locale.

Les populations ont saisi l'occasion pour donner leur avis sur la santé et la sécurité au travail puisque, selon elle, ces travaux ne doivent pas impacter négativement les travailleurs ainsi que les communautés.

Aussi, les populations souhaitent à ce que l'entreprise de mise en œuvre fasse des investissements dans leur village (dotation en forage, constructions de salle de classes, clôtures des écoles, créations des centres de soins avec dotations en produits pharmaceutiques, promotions des activités génératrices des revenus).

Elles ont par ailleurs demandé un appui pour les femmes chefs de ménage qui sont nombreuses dans les villages mais surtout le recrutement de ses dernières afin d'éviter toutes formes de marginalisation des populations locales. Elles ont soulevées aussi quelques craintes en ce qui concerne le non-respect des engagements lors de la mise en œuvre des activités et la non prise en compte des préoccupations de certaines personnes vulnérables à besoins spécifiques comme les vieux, les enfants, les femmes et les handicapés (arrosage réguliers des voies pour diminuer la poussière, signalisations pour éviter les accidents surtout au niveau des écoles et des artères fréquentés, accompagnement des groupements des femmes par les AGR, clôture ou construction des écoles, des cases de santé, la formation des jeunes, l'appui aux personnes handicapées...).

A cet effet, elles proposent la mise en place d'un comité chargé de proposer les candidats au recrutement de la main d'œuvre locale où toutes les parties prenantes (chef de village, hommes, femmes, jeunes) seront représentées. L'entreprise contractante doit s'assurer que les femmes membres du comité villageois sont concertées dans la prise de décisions et que leurs préoccupations sont effectivement prises en compte.

Les différentes consultations publiques dans la Régions de Zinder sont présentées par les photos suivantes.



Photo 1 : Equipe de la mission accompagnée par le Directeur Régionale de l'Équipement au Gouvernorat de Zinder



Photo 2 : Séance de travail à la Direction Régionale de l'Équipement de Zinder



Photo 3 : Séance de travail avec le Directeur Régionale de la CNSS de Zinder



Photo 4 : Séance de travail à la Direction Régionale de la Santé Publique de Zinder



Photo 5 : Consultation publique avec les populations du village de Kéllé kéllé (Tanout, Zinder)



Photo 6 : séance de travail avec les services techniques de l'équipement de Tanout

11.2. Synthèse de consultation publique de la région de d'Agadez

Au niveau de la région d'Agadez, l'équipe de Consultants s'est rendue dans le département d'Aderbissinanet pour des Consultations publiques avec les représentants de plusieurs groupements de femmes et de la plateforme des jeunes, les syndicats des transporteurs et les populations du quartier (château).

La rencontre avec les représentants du syndicat des transporteurs a eu lieu à l'auto gare. Après avoir souhaité la bienvenue à la mission, ils ont souhaité d'abord le recrutement des bras valides lors de la réhabilitation. Selon eux leur ville regorge de certaines compétences (menuiserie, ferrailleur, manœuvre, chauffeur, soudeur...) en main d'œuvre.

Ils ont enfin déploré le non-respect de consignes de sécurité et code de la route qui est à l'origine de beaucoup d'accident de circulation au travail.

La deuxième consultation publique a eu lieu à la mairie avec les représentants des de plusieurs groupements de femmes et de la plateforme des jeunes. Ces groupements exercent diverses activités comme l'embouche bovine, le petit commerce, la couture... Elles ont souhaité voir l'entreprise recruter les jeunes de la localité y compris les filles qui disposées selon elles à travailler comme femme de ménage, restauratrice, pompiste... Le groupement des personnes handicapées souhaite que le projet les dote en moyens de locomotion comme les tricycles et les accompagne dans les AGR comme la couture, l'embouche bovine et à surtout insister sur le recrutement des personnes handicapées (par exemple les sourds comme manœuvre). Les souhaits des jeunes, est d'être fortement impliqués lors du recrutement de la main d'œuvre locale

Lors de la troisième consultation publique, la population (hommes, femmes, jeunes et personnes handicapés) s'est exprimée en notifiant leurs préoccupations, leurs avis, leurs craintes ainsi que leurs propositions relatives aux activités de réhabilitation.

La rencontre avec les populations du quartier château d'Aderbissinat a eu lieu chez le chef de quartier, où elles ont souhaité de tout cœur que leurs hommes et femmes soit recrutés lors de la réhabilitation de la route.

Les populations ont aussi donner leur avis sur la santé et la sécurité au travail puisqu'elles ont en mémoire une carrière non fermée après des travaux de réhabilitation de la route qui a couté la vie à trois personnes l'année passée par noyade.

Aussi les populations craignent de voir l'entreprise contractante recruter ailleurs son personnel non qualifié alors que la demande peut être satisfaite localement.

Elle espère aussi que des investissements dans leur ville seront faite (dotation en forage, clôtures des écoles, créations des centres de soins avec dotations en produits pharmaceutiques, promotions des activités génératrices des revenus).

Les populations ont demandé enfin un appui pour les femmes qui se sont regroupés en plusieurs coopératives (couture, embouche, restauration...)

Ces riverains ont soulevé aussi quelques craintes en ce qui concerne le phénomène de grossesse non désiré avec le personnel de l'entreprise de mise en œuvre ; le non-respect des engagements lors de la mise en œuvre des activités et la non prise en compte des

Préoccupations de certaines personnes vulnérables à besoins spécifiques c'est à dire les vieux, les enfants, les femmes chefs de ménage et les handicapés.

A cet effet, ces populations proposent la mise en place comité chargé de proposer les candidats au recrutement de la main d'œuvre locale où toutes les parties prenantes (chef de village, hommes, femmes, jeunes) seront représentées. Les différentes consultations publiques dans la Régions d'Agadez sont présentées par les photos suivantes.



Photo 7 : Visite de courtoisie de l'Equipe de la mission au Gouverneur de la Région d'Agadez



Photo 8 : Séance de travail au Conseil Régional Agadez



Photo 9 : Séance de travail à la Direction Régionale de l'Equipement



Photo 10 : Consultation publique avec la Population du Quartier Château d'Aderbissinat

CHAPITRE 12 : PLAN D' ACTIONS CONTENANT DES MESURES D' ATTENUATIONS ET DE BONIFICATION

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

12.1. Plan d'actions contenant des mesures d'atténuations des impacts négatifs

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

Mieux, l'article 155 du code du travail prévoit que « *le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail. Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.* »

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

Tableau 13 : Plan d'actions contenant des mesures d'atténuations des impacts négatifs

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

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

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

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

Le tableau suivant illustre les mesures de bonification des impacts positifs

Tableau 14: Mesures de bonification des impacts positifs

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

CHAPITRE 13 : PLAN DE GESTION, DE SUIVI EVALUATION ET BUDGET PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE

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

Tableau 15 : Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre

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

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

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

CONCLUSION

Conformément aux engagements des autorités de la 7^{ème} République de poursuivre le désenclavement interne du pays, le Niger sollicité la Banque Mondiale pour le financement du projet d'Appui au Développement du Corridor Transsaharien. La route n°11 fait partie de ce corridor qui relie Alger à Lagos par le Niger. Elle sert aussi à relier deux chefs-lieux de région du pays notamment Zinder et Agadez. L'objectif du projet est d'améliorer la connectivité et la sécurité routière entre Agadez et Zinder afin de favoriser le développement de leurs potentiels économiques et sociales. Ainsi, il ouvrira des chantiers sur lesquels seront employées plusieurs catégories de travailleurs (directs, contractuels, communautaires, employés des fournisseurs et prestataires principaux, migrants).

Comme la réalisation de ce projet ne se fera pas sans générer des risques pour la sécurité et la santé de ces travailleurs, il est nécessaire d'élaborer un PAECT conformément à la législation nationale et au nouveau cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque Mondiale composé de dix (10) normes. Celle qui justifie cette étude est la norme n° 2 relatives à l'emploi et les conditions du travail. Elle porte entre autres sur le besoin d'éviter ou de minimiser les risques et l'impact liés aux activités du projet sur la sécurité et la santé des travailleurs, en portant une attention particulière aux groupes qui du fait de leur situation particulière, peuvent être considéré comme vulnérables.

De ce fait l'évaluation des impacts des activités du projet a révélé des impacts négatifs et positifs pour la sécurité et la santé des travailleurs en fonction de la catégorie. Les impacts négatifs seront entre autres **les accidents du travail et les maladies professionnelles, les cas de d'exploitation et abus sexuel et de harcèlement sexuel qui** pourraient entraîner des pertes en vie humaine ou des handicaps, les détériorations de l'ambiance sonore et le risques d'infection par les maladies. Les impacts positifs seront **la création d'emplois décents pour les communautés locales et la maîtrise des risques d'atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs par la mise en place d'une culture de la prévention par les entreprises intervenantes.**

Les mesures d'atténuation et de bonification prévues permettront à l'employeur de limiter les risques auxquels les travailleurs sont exposés en milieu du travail et de leur apporter les soins que nécessitent leurs états en cas d'AT/MP.

Ainsi, la protection de la santé des travailleurs au sein du projet comportera un aspect médical et un aspect technique. L'aspect médical, vise à travers les visites médicales d'embauche, à écarter de certains postes les travailleurs ne présentant pas les aptitudes requises. C'est aussi surveiller la santé du travailleur à l'occasion des visites périodiques. L'aspect technique quant à lui s'intéresse à l'environnement du travail. L'on procèdera à la mise en place des systèmes de protection de l'ensemble des travailleurs exposés aux risques identifiés, notamment ceux d'EAS/HS.

La mise en œuvre des mesures d'atténuation et bonification des impacts négatifs et positifs contenues dans le PAECT pour la réhabilitation de la section Tanout-Tiguidit (220 km), maillon restant de la partie nigérienne de la transsaharienne reviendra à l'entreprise contractante conformément à son Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et à l'Unité de Coordination du Projet (UCP).

ANNEXES

Annexe 1 : Références Bibliographiques

Annexe 2 : Termes de référence de l'Etude

Annexe 2 : Détails des consultations publiques

Annexe 3 : Liste des questionnaires

Annexe 4 : Liste des personnes rencontrées

Annexe 5 : Références Bibliographiques

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



REPUBLIQUE DU NIGER
Fraternité-Travail-Progrès
MINISTRE DE L'EQUIPEMENT
SECRETARIAT GENERAL
Direction Générale des Grands Travaux
Direction des Etudes Techniques



Termes de Référence

**POUR L'ELABORATION DU PLAN D' ACTIONS SUR L'EMPLOI ET
LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA ZONE
D'INTERVFENTION DU PROJET D'APPUI AU DEVELOPEMENT
DU CORRIDOR TRANSSAHARIEN SUR LE TRONCON TANOUT-
TIGUIDIT DANS LES REGIONS DE ZINDER ET D'AGADEZ**

Mai 2020

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET

Le Niger est un pays enclavé dont la capitale Niamey est située à plus de 1000 km du port maritime le plus proche (Cotonou, Bénin). C'est un vaste territoire avec une superficie d'environ 1.267.000 km² et une population estimée à 17.138.707 d'habitants (RGP/H 2012), dont la majorité vit en zone rurale. Du fait de sa continentalité et de son étendue, le pays nécessite la construction d'un important réseau d'infrastructures routières afin de faciliter aux populations l'accès aux biens et services. Ainsi, le transport s'effectue à plus de 90% par voie terrestre notamment la route, les autres modes tels le fluvial et l'aérien sont très faiblement développés, le rail est à ses débuts avec la construction de la ligne Niamey – Dosso (140 km) non encore opérationnelle, tandis que le maritime est inexistant.

En 2016, le réseau routier national comprend 21.219 km dont 7.127 Km de pistes sommaires, 8.569,4 km de routes en terre (routes en terre moderne et routes en terre sommaire) et 4.522,3 km de routes bitumées (la Route Nationale N°11 longue de 425 km y compris). Ainsi, après 32 ans de service et n'ayant pas reçu d'entretien périodique pour prolonger sa durée de vie, la Route Nationale N°11 est passé à un niveau hors entretien, provoquant un coût d'exploitation de véhicule, un temps de parcours, un risque d'accident et d'insécurité élevés.

Dans sa politique nationale de développement, le Niger s'est fixé comme objectif, le développement socio-économique durable à travers la lutte contre la pauvreté. Ainsi, l'Etat a décidé dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique sectorielle en matière de transport, de mettre un accent particulier sur la construction des infrastructures routières. Cette importance des transports routiers s'est traduite par l'élaboration de la Stratégie Nationale des Transports (SNT), constituant aujourd'hui un axe stratégique du Plan de Développement Economique et Social (PDES, 2017-2021).

Aussi, dans le programme de préservation du patrimoine routier de cette Stratégie, le Niger a sollicité la Banque Mondiale pour le financement du Projet d'Appui au Développement du Corridor Transsaharien. La route Nationale N°11 fait partie de ce corridor qui relie Alger à Lagos en passant par le Niger. Elle sert à relier deux chefs-lieux de Région du pays notamment Zinder et Agadez. C'est ainsi, qu'au cours des années 2013-2014, le gouvernement du Niger a cherché et obtenu des financements auprès de l'Union Européenne (10e et 11e FED) pour la réhabilitation de 200 km sur les 425 km du tronçon Zinder-Agadez, à savoir : (i) Zinder-Soraz (40 km) et (ii) Soraz-Tanout (98 km) dont les travaux en cours d'exécution ; (iii) Agadez-Tiguidit (62 km) dont la réception provisoire a été faite il y a quelques mois. De ce fait, le financement de la Banque mondiale viendra compléter celui du FED, en prenant en charge la réhabilitation de la section Tanout-Tiguidit (220 km), maillon restant de la partie nigérienne de la transsaharienne.

DESCRIPTION DU PROJET

La mission du Groupe de la Banque Mondiale (BM) qui a séjourné à Niamey en Août 2019 pour l'identification du Projet d'Appui au Développement du Corridor Transsaharien, a provisoirement retenu un objectif de développement et trois (3) composantes pour le projet.

Ainsi, l'objectif de développement du projet est d'améliorer la connectivité et la sécurité routière entre Agadez et Zinder afin de favoriser le développement de leurs potentiels économiques et sociaux.

Les interventions du projet seront structurées autour des quatre composantes principales décrites ci-dessous :

Composante 1 : Reconstruction et Sécurisation Routière du Corridor (~ 125 millions USD, 100% financés par l'IDA).

Sous-composante 1.1.: Reconstruction du Corridor (Environ 120 millions USD, 100% financés par l'IDA). Cette composante financera la reconstruction de la section de route transsaharienne entre Tanout-Tiguidit (225.721 km) et financera en partie des services l'entretien pluriannuel avec obligation de résultats de la section Agadez-Zinder (425.331km) afin de maintenir un niveau acceptable de service, et pour pérenniser les investissements sur ce corridor. Les activités à financer sont : (a) les travaux de réhabilitation et d'amélioration, (b) les services de gestion et d'entretien, et (c) le contrôle et la surveillance des marchés pluriannuels de travaux et services.

Sous-composante 1.2: Programme Pilote d'Amélioration de la Sécurité Routière le long du Corridor (environ 5 millions USD, 100% financés par l'IDA).

Cette composante vise à améliorer la sécurité routière en finançant des activités holistiques sur l'infrastructure routière, les soins après accidents, les mesures de dissuasions et de sensibilisation, et finalement l'amélioration de la collecte des données. Les activités à financer sont entre autres (a) l'audit méthode iRAP pour évaluer les équipements de sécurité routière, (b) l'acquisition d'équipements logistiques pour améliorer le temps d'intervention, (c) les radars pour les patrouilles des forces de l'ordre, et (d) l'amélioration des collectes de données.

Le programme pilote de la sécurité routière le long du corridor cherche à démontrer les avantages d'une collaboration entre tous les partenaires de la sécurité routière en intégrant les interventions du système sur le corridor Transsaharien (RN 11-Nord) entre Agadez et Zinder. Une vision et un objectif chiffrés seront fixés pour la réduction des tués et des blessés graves sur ce corridor.

Composante 2: Appui aux Activités Socio-Economiques le long du Corridor (Environ 15 millions USD, financés par l'IDA).

Cette composante vise à renforcer la résilience des populations le long du corridor en finançant des infrastructures socioéconomiques de base. Les activités concernent principalement le secteur de l'élevage qui est l'activité économique dominante dans la zone, les infrastructures scolaires et sanitaires et finalement les infrastructures pour améliorer le service de transport. Une consultation avec les bénéficiaires directs sera conduite pour évaluer les besoins et les prioriser en fonction du type d'activités et aussi le budget disponible.

Sous-composante 2.1: Améliorer et Protéger les moyens de subsistances. Les activités à financer concernent les communes entre Tanout et Tiguidit¹⁰ sont (a) réhabilitation/construction de marchés de bétails, (b) Forage pour les animaux, (c) Parc de vaccination et de pâturage, (d) Banque d'aliments de bétails, (e) kits pour l'élevage des petits ruminants pour les femmes et groupes vulnérables, et finalement, (f) pistes rurales pour connecter les bassins de production agro-pastoral à la route principale pour les communes traversées par la transsaharienne.

Sous-composante 2.2: Infrastructures scolaires et sanitaires. Ces activités concernent les communes entre Tanout et Tiguidit et sont la réhabilitation des écoles et centres de santé. Elles sont axées sur (a) les études techniques, environnementales et sociales, (b) les travaux de génie civil, et (c) le contrôle et surveillance.

Sous-composante 2.3: Services de Transport. Les activités à financer sont la réhabilitation des gares routières et plateformes logistiques existant le long du corridor et sont axées sur (a) les études techniques, environnementales et sociales, (b) les travaux de génie civil, et (c) le contrôle et surveillance.

Composante 3: Renforcement des Capacités de la Douane le long du Corridor (5 million USD. 100% financés par l'IDA).

Cette composante vise à renforcer la présence de l'état au niveau des frontières et aussi lutter contre les trafics illicites. Les activités concernent la modernisation des postes de douanes, l'amélioration de la mobilité des douanes pour contrôler les frontières et finalement appuyer un cadre de concertations entre la douane et les acteurs. Les activités à financer sont (a) les acquisitions d'équipements et des moyens logistiques, (b) études sur l'emplacement des postes de douanes, (c) modernisation des postes de douanes sur le corridor.

Composante 4: Appui Opérationnel (environ 10 million USD. 100% financés par l'IDA et Gouvernement du Niger).

Sous-Composante 4.1 : Gestion du Projet (Environ xxx millions USD, 100% financés par l'IDA). Cette sous-composante finance (i) les prestations du personnel clef de l'unité de coordination du projet, (ii) audits financiers des comptes, (iii) couts de fonctionnement de l'unité de gestion, (v) appui à la supervision.

Sous-Composante 4.2 : Suivi Intelligent de la mise en œuvre (Environ xxx million USD, 100% financés par l'IDA). En raison de la grande superficie à couvrir, et la situation sécuritaire instable dans la bande sahélienne, le projet s'appuiera sur diverses approches intelligentes de technologie de l'information pour faciliter le suivi de la mise en œuvre des activités. Les activités à financer dans le cadre de cette sous-composante comprendront, sans s'y limiter: (i) la représentation cartographique géolocalisée des travaux; (ii) la surveillance à distance via imagerie satellitaire; (iii) utilisation des smartphones pour évaluer l'état de la route avant et après les travaux (Mapillary, roadlab); (iv) Suivi et évaluation des activités via partie tierces équipés de questionnaires géo-actifs et de smartphones / tablettes; et (v) le mécanisme de suivi itératif des bénéficiaires via les téléphones mobiles.

Sous-Composante 4.3 : Engagement Citoyen (Environ xxx million USD, 100% financés par IDA). Cette sous-composante vise à renforcer la participation et l'engagement des bénéficiaires pour assurer une meilleure pérennisation des résultats de développement du projet. Les trois outils d'engagement qui seront utilisés sont les suivants :

- ✓ Consultations des communautés locales afin d'identifier et de prioriser leurs besoins,
- ✓ Suivi communautaire pendant les travaux et l'entretien

¹⁰ - **NOTE:** Le département de Bélédji fait partie des zone d'intervention du Projet, et est ainsi reconnu dans le document.

- ✓ Système de gestion des plaintes et des doléances qui intègre les structures traditionnelles d'intermédiation et de résolution des conflits.

Sous-Composante 4.4 : Suivi Activités de Prévention contre les violences basées sur le Genre (VBG) et exploitation des enfants (EDE) (Environ xxx million USD, 100% financés par l'IDA). Cette sous-composante financera le suivi des activités visant à prévenir les VBG, EAS, HS et les EDE sur les sites de travaux de génie civil. Cette sous-composante sera mise en œuvre par une ONG spécialisée qui possède une vaste expérience du travail sur les questions de VBG/EAS/HS et EDE au Niger. De plus, un partenariat avec les autres bailleurs/ONG actifs sur le Corridor sera également exploré. Les activités spécifiques à mener au cadres de cette sous-composante sont entre autres (i) la sensibilisation et la consultation des riverains concernant les VBG et les EDE, (ii) suivi des clauses contractuelles liées à la VBG, EAS, HS et à la EDE (i.e. signature obligatoire du code de conduite, réunion quotidienne sur la violence sexiste et rapports sur les cas de non-conformité identifiés, (iii) production d'un rapport de suivi périodique, (iv) mise en place et opérationnalisation d'un MGP réactif et efficace aux VBG, EAS, HS et VAC confidentielle et plainte à l'unanimité, et (v) enquête et prestation de services (médicales, psychologiques) aux victimes en cas d'incidence de VBG, EAS, HS et/ou de VAC.

Sous-Composante 4.5 : Plan d'Actions de Réinstallation (Environ xxx million USD, 100% financés par le GdN). Cette sous-composante financera la mise en œuvre des Plans d'Actions de Réinstallations (PAR) causés par les travaux routiers. Les activités sont axées sur les (i) indemnisations/compensations des personnes affectées par le projet (PAP), (ii) assistances aux PAP et (iii) couts administratifs y afférents.

Le projet se fera sous la base du Nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale qui vise à « élaborer et mettre en œuvre des projets viables d'un point de vue environnemental et social, et à renforcer la capacité des dispositifs environnementaux et sociaux du pays Emprunteur et surtout à évaluer et gérer les risques et effets environnementaux et sociaux des projets». Donc l'application des Normes Environnementales et Sociales (NES) concoure à l'évitement, la minimisation, la réduction ou l'atténuation des risques et les impacts négatifs des projets sur le plan environnemental et social.

Le projet se fera sous la base du Nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui vise à « élaborer et mettre en œuvre des projets viables d'un point de vue environnemental et social, et à renforcer la capacité des dispositifs environnementaux et sociaux du pays Emprunteur et surtout à évaluer et gérer les risques et effets environnementaux et sociaux des projets». Donc l'application des Normes Environnementales et Sociales (NES) concoure à l'évitement, la minimisation, la réduction ou l'atténuation des risques et les impacts négatifs des projets sur le plan environnemental et social. Pour cela, le Gouvernement du Niger doit préparer conformément aux Normes Environnementales et Sociales, un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES).

Etant donné que les détails spécifiques des différentes interventions ne sont pas entièrement connus au stade actuel du projet, il a été retenu qu'un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) soit préparé pour ce projet. Par ailleurs, la loi N° 2018 - 28 du 14, mai 2018 déterminant les principes fondamentaux de l'évaluation environnementale au Niger prescrit, en son article 2, la réalisation d'une évaluation environnementale, «pour tout projet, programmes, plans stratégies ou politiques ainsi qu'à toutes les activités humaines susceptibles d'avoir des répercussions sur les milieux biophysique et humain...». Cette étude d'impact intègre la prise en compte des préoccupations liées à l'usage des pesticides et autres produits utilisés dans le cadre de la lutte anti vectorielle. Dans ce cadre du projet du développement du Corridor Transsaharien Tanout-Tiguidit, étant donné la possibilité de mise en œuvre des composantes dans le domaine agricole et pastorale. Cet instrument doit être élaboré, revu et validé autant par la Banque Mondiale que par le Gouvernement, notamment le Bureau National des Évaluations Environnementales (BNEE) et ensuite divulgué dans le pays ainsi que sur le site Web de la Banque Mondiale avant l'évaluation dudit projet.

JUSTIFICATION DE L'ETUDE

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

Pour garantir ces meilleures conditions de d'emploi et travail par l'amélioration de la relation de travail entre employeurs et travailleurs, le projet sera exécuté conformément au nouveau cadre de gestion environnementale et sociale dont l'objectif est « d'aider les pays à élaborer et à mettre en œuvre des projets viables d'un point de vue environnemental et social, et à renforcer

la capacité de leurs dispositifs environnementaux et sociaux à évaluer et gérer les risques et effets environnementaux et sociaux associés ».

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

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

Les présents de référence sont conçus pour faciliter le recrutement d'un Consultant Individuel (CI) en vue d'élaborer un Plan d'Action de prévention des risques et de protection contre les impacts négatifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail de la main d'œuvre sur les lieux de travail dans la zone du projet.

OBJECTIFS DE L'ETUDE

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

Spécifiquement l'étude vise à :

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

RESULTATS ATTENDUS

Les principaux résultats attendus de l'étude sont :

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

TACHES DU CONSULTANT

Les tâches dévolues au Consultant sont les suivantes :

- Identifier, évaluer et analyser les risques et impacts négatifs potentiels liés à l'emploi et aux conditions de travail que pourraient courir les différentes catégories de travailleurs du projet (y compris les travailleurs directs, contractuels, migrants, communautaires, les employés des fournisseurs principaux du projet, les sous-traitants, etc),
- élaborer les procédures de gestion de la main-d'œuvre en décrivant la manière dont les différentes catégories de travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du Code du travail de la République du Niger et de la NES n°2 du nouveau CES de la Banque .
- élaborer une documentation contenant des informations claires et faciles à comprendre sur les conditions d'emploi des travailleurs du projet notamment les droits des travailleurs, au regard de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main-d'œuvre prévue dans la NES n°2, en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et des avantages sociaux (y compris repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite, etc.),
- proposer des mesures à prendre conformément à la législation nationale et à la NES n°2 , pour empêcher la non-discrimination et faire respecter l'égalité de chances lors du recrutement et l'embauche, dans la rémunération, l'accès à la formation, la promotion au poste , le licenciement, les mesures disciplinaires ;
- Mettre en place un dispositif spécifique de gestion des plaintes pour les différentes catégories de travailleurs du projet qui proposerait des mesures visant à prévenir et protéger contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel tout le long du cycle du projet,
- élaborer des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet (notamment les catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants) en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité,
- Concevoir un système de santé, hygiène et sécurité au travail permettant :
 - ✓ identifier les dangers et risques potentiels (travaux en hauteur, travaux en zones confinées, exposition à des produits chimiques ou radiatifs, travaux de nuit, etc)
 - ✓ prévenir et protéger contre les substances dangereuses,
 - ✓ former les travailleurs du projet à la sécurité et la santé au travail,
 - ✓ consigner les accidents, les maladies et les incidents professionnels,
 - ✓ mettre en place des dispositifs de prévention des urgences et d'intervention au besoin,
 - ✓ proposer des solutions pour remédier aux impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle,
 - ✓ proposer des méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés et déterminer des actions prioritaires et en évaluer les résultats,

ORGANISATION DE L'ETUDE

7.1. Approche méthodologique

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

7.2. Contenu du rapport

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

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

- Page de garde ;
- Sommaire
- Liste des acronymes, abréviations et sigles ;
- Liste des cartes, tableaux, figures, photos, annexes ;
- Résumé exécutif en français et en anglais ;

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

7.3. Durée et Déroulement

L'étude sera conduite sous la supervision globale de la Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) et l'Unité de Coordination du Projet de Mobilité Rurale. Elle sera conduite en relation étroite avec les collectivités locales, les autorités coutumières et religieuses, les services centraux et déconcentrés des Ministères en charge de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale.

L'effort de travail estimé est de 35 hommes/jours (H/J) répartis comme suit :

- Préparation méthodologique et revue documentaire : ----05 jours
- Mission terrain : ----- 20 jours
- Rédaction du rapport provisoire----- 07 jours
- Restitution : ----- 01 jour
- Rédaction du rapport définitif : ----- 02 jours

La durée calendaire entre le démarrage effectif et le dépôt du rapport final n'excèdera pas deux (02) mois.

7.4. Atelier de validation

Au regard de la nécessité d'élargir la base des consultations en vue d'une meilleure prise en compte des questions de l'emploi, des conditions du travail, un atelier de restitution et de validation du rapport provisoire qui réunira toutes les parties prenantes sera organisé par le Bureau National de l'Evaluation Environnementale (BNEE). Le Consultant animera cet atelier pendant une (01) journée comprise dans son contrat, et le rapport final qui intégrera les observations et commentaires de l'atelier doit être déposé 72 heures après sa tenue.

QUALIFICATION ET EXPERTISES REQUISES

La réalisation de cette étude sera confiée à un consultant individuel qui devra :

- Etre un spécialiste dans la prévention et la gestion des risques et effets négatifs liés à la sécurité de l'emploi et du travail pour les travailleurs;

- Etre titulaire d'un diplôme (Bac+4 au moins) de l'école nationale d'administration (ENAM) ou universitaire en droit de travail, en droit et sécurité du travail ou équivalent,
- Justifier d'une expérience d'au moins deux (02) prestations similaires réalisées avec satisfaction et en qualité de chef de mission;
- Justifier d'une expérience d'au moins dix (10) ans dans les études liées à l'emploi et aux conditions de travail dans les entreprises.

Aussi, le consultant devra être familier avec les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale dont la NES n°1 (évaluation et gestion des risques environnementaux et sociaux), la NES n°10 (Plan de Mobilisation des Parties Prenantes) et plus particulièrement avec la NES n°2 (Emploi et conditions de travail).

MOYENS A METTRE A DISPOSITION PAR LA DGGT

La Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) et l'Unité de Coordination du Projet de Mobilité Rurale et de Connectivité, agissant en qualité de structures de coordination de la préparation du projet, mettront à la disposition du consultant tous les documents administratifs qu'il juge capital pour accéder à des structures et à des personnes capables de faciliter son travail. Ils fourniront par ailleurs, tous les documents nécessaires à la réalisation de l'étude (études antérieures, aide-mémoires, note conceptuelle du projet, plans, etc.).

OBLIGATIONS DU CONSULTANT

10.1. Moyens à mobiliser

Le Consultant individuel mettra en œuvre tous les moyens nécessaires à la bonne exécution de la mission (bureaux, logements, matériel de bureau, moyens de déplacement et de télécommunication, etc.)

10.2. Secret professionnel

Le Consultant sera tenu au respect du secret professionnel pendant et après sa mission. Par ailleurs, l'exploitation à quelque fin que ce soit de toute ou partie des résultats de la présente prestation devra faire l'objet d'une demande adressée au commanditaire qui en appréciera.

10.3. Responsabilités

Le Consultant reste responsable de la conception de l'étude. L'approbation finale du document par l'Administration et le Bailleurs dégage sa responsabilité vis-à-vis des conséquences de ses éventuelles erreurs.

Le Consultant en charge de l'élaboration du rapport participera à toute mission ou réunion de restitution, de vérification organisée par le client et ses démembrés. Il prendra en compte les préoccupations soulevées et observations des parties prenantes afin de fournir un rapport final accepté par le client et la Banque

LIVRABLES

Au cours de ses prestations, les documents ci-après devront être produits et déposés à la Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) :

- ☞ **Un rapport de démarrage** qui décrit la méthodologie, les objectifs, les ressources effectivement mobilisées, le calendrier détaillé, un projet de Table des matières (avec deux niveaux hiérarchiques) et les parties prenantes concernées par l'étude. Il fera ressortir les structures concernées par la validation en atelier du rapport 05 jours après la notification de l'ordre de service de démarrer au consultant ;
- ☞ **Un rapport provisoire avec un résumé analytique** en français et anglais en cinq (5) exemplaires et en version électronique sur support USB (version Word, Excel, SIG et PDF) sera soumis à l'approbation de l'administration 24 jours ouvrés après le démarrage de ses prestations ;
- ☞ **Un rapport final ayant intégré les observations, commentaires et suggestions** de toutes les parties sur sa version provisoire présentant les principales conclusions et les résultats des vérifications, des réalisations, des propositions environnementales et sociales, y compris les commentaires de la Banque. Il sera produit en dix (10) exemplaires et en version électronique sur support USB (version Word, Excel, SIG et PDF) et fera l'objet de diffusion aussi bien au plan national (Niger) que sur le site Web de la Banque mondiale.

COUT DE L'ETUDE

Le consultant fera une proposition financière de sa prestation qui intègre toutes les charges concourant à la réalisation de sa prestation y compris les frais éventuels frais remboursables comme les billets d'avion au cas où le consultant viendrait d'un autre pays.

MODALITE DE SELECTION

La méthode de sélection à utiliser sera celle du recrutement d'un consultant individuel (CI) et conformément aux procédures et aux politiques de la Banque mondiale énoncées dans le Règlement de Passation des Marchés de la Banque mondiale, édition de juillet 2016 avec révision en Novembre 2017 et Aout 2018. L'évaluation sera fondée sur les qualifications et l'expérience du consultant individuel en rapport avec la mission.

INFORMATIONS UTILES

Les consultants intéressés peuvent obtenir des informations supplémentaires auprès de l'Unité de Coordination du PMRC sise dans l'enceinte du Ministère de l'Equipement au rond-point de l'Hôpital National de Niamey, Annexe abritant le Cabinet du Ministre de la Communication, Tel. : (227) 20 73 54 38 aux heures suivantes : **du lundi au jeudi de 8h à 17h 00 et les vendredis de 8 h à 12h 00 (Heure locale)**. Les manifestations d'intérêt rédigées en français doivent être déposées à l'adresse indiquée ci-dessus ou expédiées à : pdilpapst@yahoo.fr et salifouabdoul@gmail.com **au plus tard le2020 à 10 heures.**

Annexe 7 : Détails des consultations publiques

• Mairie d'Aderbissinat

L'an deux mille vingt et le 18 du mois de juin, s'est tenue dans la salle de réunion de la Mairie de d'Aderbissinat, l'assemblée de consultation publique avec les représentantes des groupements des femmes, le président de la plateforme des jeunes (**Soumaila Abdoulsalami**) et la présidente de l'association communal des personnes handicapées.

L'ouverture de cette réunion a débuté par les mots de bienvenu du chef de mission aux participants. Il a exposé les buts de la démarche de la consultation publique qui consiste à obtenir un large consensus et une adhésion de la population sur les questions de recrutement de la main d'œuvre locale et les impacts éventuels du projet sur l'emploi et les conditions de travail. Après les présentations de l'équipe, le chef de mission a décliné la raison de notre présence à Aderbissinat. Les femmes et le président de la plateforme ont ensuite pris la parole pour présenter chacune en ce qui la concerne son groupement et les activités menées par les membres.

De ces présentations on retient que :

- les activités des groupements sont entre autres : embouche bovine, les AGR, le petit commerce, la restauration ;
- les groupements ont émis le vœu de voir le projet employer les filles comme cuisinière, hôtesse ou pour les signalisations ;
- la présidente de l'association des personnes handicapées a demandé la prise en compte des besoins en assistance des personnes handicapées par le projet (appui pour AGR et dotation en moyens de locomotion et machines de couture);
- elles ont déploré les bruits et la poussière qui résulteront des travaux
- le désir de voir le projet appuyer les écoles (clôtures, latrines, construction de classes);
- elles aussi ont déploré les problèmes qui peuvent surgir pendant les travaux dus aux interactions entre les travailleurs et les filles de la communauté ;
- le président de la plate des jeunes à quant à lui, a rassuré l'équipe de la disponibilité de la main d'œuvre locale composée de plus de 600 jeunes (inscrits au niveau de la plateforme) peu qualifiés avec des formations de courte durée en mécanique, maçonnerie, soudure, menuiserie.. Il veut voir le projet former les jeunes pour l'acquisition des compétences pour qu'ils puissent s'insérer sur le marché du travail, appui pour l'auto-emploi par l'octroi des kits de démarrage. Les craintes du président de la plateforme concernent la rémunération des travailleurs locaux qui seront recrutés, les risques accidents du travail, la poussière et le bruit.

D'amples explications ont été données par l'équipe aux populations en ce qui le recrutement de la main d'œuvre non qualifiées et la prévention des risques liés aux activités du projet.

• village de Kéllé-Kéllé (Tanout)

L'an deux mille vingt et le 12 du mois de juin, s'est tenue l'assemblée de consultation publique de la population du village de Kéllé-Kéllé (Tanout), concernée par les travaux de réhabilitation de la route Tanout-Tiguidit.

La consultation a été ouverte par le chef de mission par un mot de bienvenue et de présentation de l'équipe de la mission. Elle a été effectuée sous forme de focus groupe (homme- femme-jeune) autour du chef de village.

Après l'ouverture de la séance, il a exposé les buts de la démarche de la consultation publique qui consiste à obtenir un large consensus et une adhésion de la population sur les questions de recrutement de la main d'œuvre locale et les impacts éventuels du projet sur l'emploi et les conditions de travail. Les interventions des populations ont tournées autour de :

- la disponibilité des sages du village à s'impliquer dans le processus de recrutement des travailleurs locaux par la mise place d'un comité villageois de sélection ;
- les jeunes de la localité sont peu qualifiés, mais espèrent voir le projet les recruter pour les travaux qui demandent peu de qualification ;
- la formation des jeunes et l'accompagnement pour l'installation ;
- la disponibilité des femmes à travailler dans des domaines comme le balayage, la signalisation, la restauration des travailleurs ;

- les villageois espèrent voir les travailleurs qui viendront dans le cadre des activités du projet respecter les us et coutumes locales ;
- les attentes tournent autour du recrutement massif des jeunes, l'assistance des femmes par les AGR et surtout les femmes chefs de ménages, la réhabilitation des voies d'accès au village, la résolution du problème d'eau.

D'amples explications ont été données par l'équipe aux populations en ce qui le recrutement de la main d'œuvre non qualifiées et la prévention des risques liés aux activités du projet.

- **quartier château (Aderbissinat)**

L'an deux mille vingt et le 12 du mois de juin, s'est tenue l'assemblée de consultation publique de la population du quartier château (Aderbissinat), concernée par les travaux de réhabilitation de la route Tanout-Tiguidit.

La consultation publique a été ouverte par le chef de mission par un mot de bienvenue et la présentation de l'équipe de la mission. Cette consultation a été effectuée sous forme de focus groupe (homme- femme-jeune) autour du chef de Quartier.

Après l'ouverture de la séance, le chef de mission a exposé les buts de la démarche de la consultation publique qui consiste à obtenir un large consensus et une adhésion de la population sur les questions de recrutement de la main d'œuvre locale et les impacts éventuels du projet sur l'emploi et les conditions de travail. Les interventions des populations ont tournées autour de :

- la disponibilité des jeunes à travailler pendant la réhabilitation de la route ;
- ils ont émis le vœu de voir le projet recruter la main d'œuvre non qualifiée parmi les jeunes de la commune ;
- ils espèrent voir le projet former des formateurs qui répliqueront les formations reçues aux jeunes des localités de la commune ;
- les femmes sont disposées à travailler dans la restauration, le balayage, la signalisation... ;
- appuis aux jeunes et aux femmes pour exercer des activités génératrices de revenus ;
- les craintes des populations concernent les effets négatifs de la cohabitation avec les travailleurs et les femmes de la communauté qui pourra entraîner la dépravation des mœurs ;
- les avantages de la réhabilitation par la création des emplois et parfois même des mariages avec les travailleurs de la communauté.

D'amples explications ont été données par l'équipe aux populations en ce qui le recrutement de la main d'œuvre non qualifiées et la prévention des risques liés aux activités du projet.

Annexe 8 : Liste des questionnaires

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES STD

(Inspection du Travail/Direction Régionale de la Caisse/Antenne Régionale de l'ANPE)

Structure :
Nom et titre de la personne interrogée :
.....
Date _____ Nom de l'enquêteur.....

1. Quel est l'état actuel de l'emploi dans votre localité ? 2. Pouvez-vous citer les secteurs pourvoyeurs d'emploi dans votre localité ?

3. Quelles sont les mesures prises pour lutter contre la discrimination en matière de :
Accès à l'emploi Rémunération Promotion au poste Licenciement

4. L'accès à l'emploi des personnes handicapées
Comment encouragez-vous l'emploi des personnes handicapées ? Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour les insérer dans les entreprises ?

5. Quels sont les moyens dont vous disposez, pour veiller au respect de la législation en matière du travail des femmes et des enfants ?

6. Comment gérez-vous des cas de travail forcé dans votre ressort de compétence ?

7. Quelles sont les mesures prises pour promouvoir la santé et la sécurité au travail sur les chantiers ?

8. Quelle est la situation des accidents du travail dans votre localité ? (Date et lieu des accidents)

.....
.....

9. Comment procédez-vous en cas d'accidents du travail ?

.....

10. Quels sont les différents moyens de prévention en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) à votre disposition ?

.....
.....

11. Comment gérez-vous les différends de travail au niveau des BTP ?

.....
.....

12. Parlez-nous des instances représentatives des travailleurs dans les BTP de votre région ?

.....
.....

13. Assurez-vous des missions périodiques sur les différents chantiers dans votre ressort de compétence?

.....
.....

14. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'exercice de vos fonctions ?

.....
.....

15. Quelles sont vos recommandations à l'endroit du projet de la réhabilitation de la RN11 pour une meilleure gestion de la main d'œuvre et réduire voire éviter les accidents de travail ?

.....
.....

Structure :
Nom et titre de la personne interrogée :
.....
Date _____ Nom de l'enquêteur..... ..

1. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de réhabilitation de la RN11 comment allez-vous procéder au recrutement de la main d'œuvre non qualifiée ?

.....
.....

2. Quel sera le degré d'implication de la population locale ?

.....
.....

3. Quel sera le degré d'implication des femmes, les jeunes et les handicapés ?

.....
.....

4. Quelles sont les mesures prises pour lutter contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi ?

.....
.....

5. Quelles sont les dispositions prises par votre entreprise pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants ?

.....
.....

6. Quelles sont les substances dangereuses manipulées par les travailleurs et leurs conditions de stockage?

.....
.....

7. Comment se fait la gestion des déchets et produits dangereux utilisés par les travailleurs ?

.....
.....

8. Comment se fait la prise en charge médicale de vos employés ?

.....
.....

9. Quels sont les différents moyens de prévention qui seront mis en place pour réduire les accidents de travail et maladies professionnelles sur le chantier ?

.....
.....

10. Quelles sont vos mesures prises pour assurer la protection des travailleurs contre les maladies contagieuses (Covid19, tuberculose.....) et les IST-VIH ?

.....
.....

11. Que savez-vous des principes de liberté d'association et de négociations collectives des travailleurs en accord avec le Code du travail de la République du Niger ?

.....
.....

12. Disposez d'un mécanisme de gestion des plaintes et griefs des travailleurs directs et contractuels afin de protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi ?

.....
.....

13. Votre entreprise dispose-t-elle d'un responsable Santé Sécurité au travail ?

Oui

Non

QUESTIONNAIRE ELUS LOCAUX

REGION		
DEPARTEMENT		
COMMUNE		
COORDONNEES GEOGRAPHIQUES	N :	E :
DATE		

1. Situation géographique, historique....

.....
.....

2. Quelle place occupe l'emploi et l'amélioration des conditions de travail dans la politique de développement communautaire ?

.....
.....

3. Pouvez-vous faire l'historique des réhabilitations du tronçon et leur apport en termes de création d'emploi pour votre commune ?

.....
.....

4. Ces chantiers de réhabilitations ont-ils promu la santé et la sécurité sur les lieux de travail ?

.....
.....

5. Est-ce que les travailleurs vulnérables notamment les femmes, les personnes handicapées, les enfants ont bénéficié d'une protection particulière, contre les risques et les effets néfastes des activités des chantiers de réhabilitations ?

.....
.....

6. Quelles sont mesures prises pour interdire le recours au travail forcé ou au travail des enfants ?

.....
.....

7. Pour le futur projet, qu'elles sont vos attentes en matière d'emploi et des conditions de travail ?

.....
.....

8. Quels sont les mesures prise pour promouvoir la non-discrimination et l'égalité de chance lors des recrutements de la main d'œuvre ?

.....
.....
9. Quelles propositions faites-vous, pour le projet afin de viabiliser le tronçon en matière d'emploi et de formations professionnelles des jeunes ?

.....
.....

QUESTIONNAIRE RIVERAINS

REGION		
DEPARTEMENT		
COMMUNE		
LOCALITE		
COORDONNEES GEOGRAPHIQUE	N :	E :
DATE		

1. Qu'entendez-vous par emploi et conditions de travail ?

.....

2. Quel est le niveau de qualification de la main d'œuvre locale ?

Hommes Femmes Jeunes Migrants

3. Lors des réhabilitations des tronçons, l'accès aux emplois, a-t-il été impartial, non discriminatoire et le traitement a-t-il été équitable ?

oui non

Justifiez :

.....

4. Quels sont les cas d'accident de travail ou maladies professionnelles sur les travailleurs riverains lors des travaux de réhabilitation du tronçon ?

.....

5. Comment s'est fait la prise en charge des cas d'accident de travail ou maladies professionnelles sur les travailleurs riverains ?

.....

6. Lors de ces réhabilitations y'a-t-il eu promotion (sensibilisations/formations) de la santé et la sécurité sur les lieux de travail ?

.....

7. Quelle était la protection dont les travailleurs vulnérables notamment les femmes, les personnes handicapées, les enfants ont bénéficié, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi ?

.....
.....

8. Est-ce que des employeurs lors des réhabilitations passées, ont-ils eu recours au travail forcé ?

.....
.....

9. Est-ce que des employeurs lors des réhabilitations passées, ont-ils eu recours au travail des enfants ?

.....
.....

10. Pour le futur projet, qu'elles sont vos attentes en matière d'emploi et de respect des conditions de travail (salaires, repos, liberté syndicale, licenciement...)

.....
.....

11. Le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs dans le projet sont-ils au nombre de vos préoccupations ?

.....
.....

Annexe 9 : Liste des personnes rencontrées



REPUBLIQUE DU NIGER
Fraternité-Travail-Progress
MINISTRE DE L'EQUIPEMENT
SECRETARIAT GENERAL
 Direction Générale des Grands Travaux
 Direction des Etudes Techniques



LISTE DES PARTIES PRENANTES RENCONTREES NIVEAU CENTRAL DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT DU CORRIDOR TRANSSAHARIEN, SECTION DE LA ROUTE RN11 NORD TANOUT-TIGUIDIT :

Noms Prénoms	Structures/Fonctions	Contacts
Abdou Moumouni MOUSSA	DGRE / MHA	+227 96875150 <i>koimwso@yahoo.com</i>
Boulama Ousman	DHP ES/NSP	96279964 <i>contact@boulama.com</i>
SEZOU MOUSSA ALI	MESUD	96-50-67-44 <i>sezou@mesud.com</i>
Mme BAZI HANIDJATOU	MESUD	96132198 <i>bazih@mesud.com</i>
Ibrahim Sahey Jarouba	DSSI / MET / B	94177778 <i>ibrahim@jarouba.com</i>

NYL



REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité-Travail-Progress

MINISTRE DE L'EQUIPEMENT

SECRETARIAT GENERAL

Direction Générale des Grands Travaux

Direction des Etudes Techniques



THE WORLD BANK
IBRD - IDA | WORLD BANK GROUP

A GADEZ

LISTE DES PARTIES PRENANTES RENCONTREES NIVEAU CENTRAL DANS LE CADRE DU PROJET D'APPLI
AU DEVELOPPEMENT DU CORRIDOR TRANSSAHARIEN, SECTION DE LA ROUTE RN11 NORD-TANDU-
TIGUIDIT :

Nums Prénoms	Structures/Fonctions	Contacts
Dumoureu Djibo	inspection du travail	98671611
Abou Samuel	DR CNSS Agadez	96895040
Abakada Wamalan	chef AGU/ANP/AZ	80157643
Abou Salim HAKIDAN	SG/CR/AZ	98353636
Alhaggaoui Albourhan Koca	CR/AZ	96502118
Djibo Tcham/az	C.R./AZ	91009128
Aboumoussa Agkali	CR/AZ	91041299
Sidi Idris Akou	1 ^{er} VPC/AZ	90976400
AMA ZAKI	CR	96962243
Nahindou Moussa	prefecture	96964065
Alassane Abouhamid	Mairie	94250890
Moussa Harane Saley	DDR/SU/DO/Ad	94905964
Gorbo Noumouni Ali	DDI/A/ATI/Plan	94365302
Ahmed Sayadane	Maraiiche/AZ	94122297
Avali Salissou	Maraiiche/AZ	94937424
Cherck Mearali	Maraiiche/AZ	92774096
Ibrahim Mata	Maraiiche/AZ	94684767
Abou bacar Mahu Ido	Maraiiche/AZ	94969310

AZ3



REPUBLIQUE DU NIGER
 Fraternité-Travail-Progress
 MINISTERE DE L'EQUIPEMENT
 SECRETARIAT GENERAL
 Direction Générale des Grands Travaux
 Direction des Etudes Techniques



AGADEZ

LISTE DES PARTIES PRENANTES RENCONTREES NIVEAU CENTRAL DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT DU CORRIDOR TRANSSAHARIEN, SECTION DE LA ROUTE RN11 NORD TANOUT-TIGUIDIT :

Noms Prénoms	Structures/Fonctions	Contacts
Mbali Batauro	DRN/AZ	96528781
Kavimoum Ibra	DRG/Tchik	96959510
Idrissa Altud A	DRG/AZ	99364516
M. Sadou SOLOKE	GR/AZ	91666680
M. Othman Adam	SG/GR/AZ	96991440
M. Abdou Nagnon	DPNE/PRESUD	96461293/9054082
Abdou Mousse	DEE/SE/PR/CS	96404954
Younoussa Bella	DR/AA/AZ	96568576
Issoufou Yesou	DRSP/AZ	96564932
Abdou Noulou	chef SSR/DRSP	90073097
Ayouba Hama	CR/NUM/DRSP/AZ	96564783
Mme Djibril Hadjaba	HP/EPS	90566360
BOURACAR HANANISSA	DR/Transport	96.8972.75
Akoto Shehid	DR/A transport	92257229 -
Harouna Ibrahim	DR/Energie	96272677 -
Abrahamadou Ibrahim	DRA/Agadz	90.31.20.39
Aboubacar Harouna	SPR/CR/AZ	96595990
Yahouza Salao	DR/AZ	96980459

AZL

Nom & Prénom	Fonction	Contact	Signature
Dr Sami Elmalin	Coordinateur	31472477	
Hamidou Souhy	SSS/PMRC	96150463	
Prof. Guisso Diallo	Coordinateur	96433501	
Mamadou Diallo	SSS/PMRC	98678888	
Moussa Harane	SN/PMRC	96964884	
Prof. Amadou Boura	Coordinateur	96965133	
NIKO Abdourahma	Coordinateur	99943630	
Salifou Abdou	SSS/PMRC	96596601	
Moufaki Tallawalla	DET/DET/NE	96664133	
Yacoubou Ma Tallawalla Omar	SSS/DET/DET	37121420	

MMO

REPUBLIQUE DU NIGER
FEDERATION FRANCAIS-FRANCAISE

MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SAUBERITE ORBAINE
ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

SECRETARIAT GENERAL

BUREAU NATIONAL D'EVALUATION ENVIRONNEMENTALE
LISTE DE PRESENCE

Date / 03 / 01 / 2020

Objet: Recherche BNEE / Consultants BNEE

NOM/PRENOM	STRUCTURE	CONTACT	SIGNATURE
YAOU AMYRE ELOISE	BNEE	96508879 . Adresse 4 E. Yobou 6	
Mme Gaudissio Joailliatou	consultante	981433501	
Dr. Sani Zharhin	Consultant	91497495	
Abou Garba D. Bachir.	BNEE	96393544	
Hamadou D. Pire, SRS	ZNNEE	96583890	
Mme Benboua Saoudé Indjani	BNEE	96082335	
MIRO Abdourahmane	Consultant	99.94.36.30	

M/2



REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité-Travail-Progress

MINISTRE DE L'EQUIPEMENT

SECRETARIAT GENERAL

Direction Générale des Grands Travaux

Direction des Etudes Techniques



THE WORLD BANK

1812-176 | WORLD BANK GROUP

ZINDER

LISTE DES PARTIES PRENANTES RENCONTREES NIVEAU CENTRAL DANS LE CADRE DU PROJET D'APPLI AU DEVELOPEMENT DU CORRIDOR TRANSSAHARIEN, SECTION DE LA ROUTE RN11 NORD TAMOUT-TIGUIDIT :

Noms Prénoms	Structures/Fonctions	Contacts
Adam ECH GANFANA	DR/DR/DR	96 99 69 99 aganfana@yahoof
Iliassou Ibrahim	DRT/AS/ZR	96 77 79 87 iliaibrah@yahoof
Moussa Hamidou	DR/Tamou	96 55 33 78 moussa.hamidou@yahoof
Elhas Emaghi	chef DESE/DRE	96 53 30 45 elhas.emaghi@yahoof
Djida Adam	Dir. Rég. Hydraul.	99 46 16 16 djidaadam@yahoof
Hamou Fumara	Inspecteur d'Etat	96 28 56 72 hamou.fumara@yahoof
Hassina Sidra	Adjoint. Insp. T	96 88 02 19 hassina.sidra@yahoof
Abou Bakr Hadjara	chef d'agence/AS/ZR	96 59 56 09 aboubakr.hadjara@yahoof
Aboubacar Bourcin	DA Equipement	97 27 36 27 aboubacar.bourcin@yahoof
Issa Moussa	Gouverneur	96 96 64 11 issa.moussa@yahoof
'Jole' DODO	chef S & Pochukim	96 50 11 70 jole.dodo@yahoof
Issaka Abdoulaye	DREL	96 96 52 17 issaka.abdoulaye@yahoof
Ibrahim Laman	DA/DRE/DAI	96 57 97 88 ibrahim.laman@yahoof
ROUAMBA EVARISTE	SOGEA-SATOM	90 55 07 00 rouamba.evariste@yahoof
ALNOU NOURADINE	SOGEA-SATOM	90 95 07 46 alnou.nouradine@yahoof
GALI MANZO	SOGEA-SATOM	92 78 05 71 gali.manzo@yahoof
Moussa Abdou		
	Ingenieur Qualité EGRT	96 59 50 91 moussa.abdou@yahoof

ZK 2

Abdoulaye BOUBE	Directeur des Travaux EGSTP	969909640	Handwritten signature
DIARRA CHATELINA	Chf de Mission	99969719	Handwritten signature
Yaouba Abdou	DE Equipement/Tanout	96894118	Handwritten signature
Abdou-Jakima Loko	Environnement 11-6-511	96404609	Handwritten signature
Alassane Yaouba	Environnement EGSTP	97122359	Handwritten signature
HAMIDOU KARIDIO	SECURITE EGSTP	96700816	Handwritten signature
Amadou Hamani Amadou	Mission de Coopération Agric. Artisan.	96262576	Handwritten signature
Naham Oumarou Bachir	Préfet Tanout	96278250	Handwritten signature
Mamane Nouri Aboubakar	SG Prefecture Tanout	96133073	Handwritten signature
Elumara Djibrilla	Maire Tanout	96894002	Handwritten signature
Louali Toure	DDESH/AD Tanout	96269695	Handwritten signature
Louali Barkoy	DDA/Tanout	96297708	Handwritten signature
GARBA ADJI	1 ^{er} Vice Maire 2-11-5	96429032	Handwritten signature
Maman Natchou Natchou	SG/Mairie	96664999	Handwritten signature
Chelle Yoko	CB/Tanout	96481966	Handwritten signature

282

