

REPUBLIQUE DU NIGER
FRATERNITE – TRAVAIL – PROGRES



MINISTRE DES TRANSPORTS ET DE L'ÉQUIPEMENT
SECRETARIAT GENERAL

UNITE DE COORDINATION DU PROJET CORRIDOR ECONOMIQUE LOME-OUAGADOUGOU-
NIAMEY(PCE-LON)



**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE
(PGMO) DU PROJET D'INTEGRATION ET DE
CONNECTIVITE DU SUD NIGER (P179770)**

Rapport Provisoire

Août 2024

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	iv
GLOSSAIRE	vi
I. INTRODUCTION	vi
1.1 Contexte	13
1.2 Méthodologie de travail	13
1.3 Bref aperçu du projet	14
1.4 Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre	18
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PICSN	20
2.1. Travailleurs directs.....	20
2.2. Travailleurs contractuels	20
2.3. Travailleurs communautaires	21
2.4. Travailleurs communautaires : cas des migrants	Erreur ! Signet non défini.
2.5. Employés des fournisseurs principaux migrants	Erreur ! Signet non défini.
2.6. Agents de l'Administration publique.....	22
2.7. Caractéristiques des travailleurs du projet	23
Il est à noter qu'à compétences égales, la main-d'œuvre locale est privilégiée.	23
2.8. Effectifs de travailleurs du projet.....	23
2.1. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre	24
2.2. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet	24
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	27
3.1 Activités du projet	28
3.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation	17
3.2.1. Risques d'accidents de la route	17
3.2.2. Risques sécuritaires, d'atteintes morales et physiques	17
3.2.3. Risques psycho-sociaux	17
3.2.4. Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran	18
3.2.5. Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants.....	18
3.2.6. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	18
3.2.7. Risques d'infection au COVID-19 et autres contaminations biologiques.....	18
IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	21
V. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	22
5.1 Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail	22
5.2 Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail	22
5.3 Dispositions de la NES en matière de sécurité et santé au travail	22
5.4 Analyse comparative entre la NES 2 et la législation nationale	23
VI. PERSONNEL RESPONSABLE.....	28
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES	30
7.1 Gestion des droits des travailleurs	30
7.2 Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.....	31
7.3 Engagement des travailleurs.....	33
7.4 Gestion des contractants	33

VIII.	ÂGE POUR L'EMPLOI.....	35
IX.	MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET.....	35
9.1	<i>Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs.....</i>	38
9.2	<i>Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels.....</i>	38
9.3	<i>Le règlement à l'amiable.....</i>	39
9.4	<i>Le recours juridictionnel.....</i>	39
9.5	<i>Procédure de traitement des plaintes non sensibles.....</i>	39
9.6	<i>Procédure de traitement des plaintes liées aux VBG/EAS/HS.....</i>	39
9.6.1.	<i>Réception et enregistrement des plaintes.....</i>	40
9.6.2.	<i>Tri et traitement d'une plainte VBG/EAS/HS.....</i>	40
9.6.3.	<i>Processus de vérification de la plainte VBG/EAS/HS.....</i>	41
9.6.4.	<i>Suivi et évaluation/Reporting.....</i>	42
9.6.5.	<i>Règlement judiciaire.....</i>	42
9.6.6.	<i>Clôture et archivage de la plainte.....</i>	42
X.	GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....	43
10.1	<i>Gestion des fournisseurs et prestataires.....</i>	43
10.2	<i>Gestion des travailleurs communautaires.....</i>	43
10.3	<i>Gestion des employés des fournisseurs principaux.....</i>	44
	CONCLUSION.....	45
	ANNEXES.....	46

LISTE DES ABRÉVIATIONS

BIT	<i>Bureau International de Travail</i>
BM	<i>Banque Mondiale</i>
BPISA	<i>Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité</i>
CARENI	<i>Caisse Autonome des retraités du Niger</i>
CERC	<i>Composante d'Intervention d'Urgence Conditionnelle</i>
CES	<i>Cadre Environnemental et Social</i>
CGP	<i>Comités de Gestion des Plaintes</i>
CNSS	<i>Caisse Nationale de Sécurité Sociale</i>
COFIL	<i>Comité de Pilotage du Projet</i>
CNN	<i>Corridor Niamey-Ndjamena</i>
COVID 19	<i>Maladie du Coronavirus 2019</i>
DAO	<i>Dossier d'Appel d'Offres</i>
EAS/HS	<i>Exploitation et abus sexuels / Harcèlement sexuel</i>
EHS	<i>Environment, Health, and Safety / Environnement, Santé et Sécurité</i>
EPI	<i>Équipement de Protection Individuelle</i>
ESS	<i>Environmental and Social Standards / Normes Environnementales et Sociales</i>
FDS	<i>Forces de Défense et de Sécurité</i>
GFDT	<i>Fonds mondial pour la décarbonisation des transports</i>
HIMO	<i>Haute Intensité de Main d'Œuvre</i>
HST	<i>Hygiène et Sécurité au Travail</i>
IDA	<i>International Development Association/Association Internationale de Développement</i>
IST	<i>Infections Sexuellement Transmissibles</i>
MGP	<i>Mécanisme de Gestion des Plaintes</i>
MFT/E	<i>Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi</i>
MFP/T	<i>Ministère de la Fonction Publique et du Travail</i>
NES	<i>Norme Environnementale et Sociale</i>
ODP	<i>Objectif de Développement du Projet</i>
OIT	<i>Organisation Internationale du Travail</i>
ONG	<i>Organisation Non Gouvernementale</i>
OSC	<i>Organisation de la Société Civile</i>
PCE-LON	<i>Projet Corridor Economique Lomé-Ouagadougou-Niamey</i>

PEES	<i>Plan d'Engagement Environnemental et Social</i>
PICSN	<i>Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger</i>
PGMO	<i>Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre</i>
PRN	<i>Présidence de la République du Niger</i>
PRSP	<i>Programme de Résilience pour la Sauvegarde de la Patrie</i>
RN1	<i>Route Nationale 1</i>
SIDA	<i>Syndrome d'Immuno Déficience Acquis</i>
SST	<i>Santé et Sécurité au Travail</i>
TDR	<i>Termes de Référence</i>
UGP	<i>Unité de Gestion du Projet</i>
USD	<i>United States Dollar / Dollar Américain</i>
VBG	<i>Violence Basée sur le Genre</i>
VIH	<i>Virus de l'Immuno- Déficience Humaine</i>
VCE	<i>Violences Contre les Enfants</i>

GLOSSAIRE

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

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

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

Employé des fournisseurs principaux : Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (CES, Banque mondiale, page 36).

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

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

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

Bénéficiaires : Les bénéficiaires d'un projet sont ceux qui tireront un bénéfice de son implantation. Il existe deux types de bénéficiaires : les bénéficiaires directs et les bénéficiaires indirects. (Préparation et analyse des avant-projets d'investissement, module 2, chapitre 4, www.fao.org/3/a0322f/a0322f04.htm#TopOfPage, FAO 2004).

Consentement : Selon l'UNFPA, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV> (Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, Annexe 9, A44), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental des VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

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

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

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2).

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

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

Abus sexuel : On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (UNFPA, <https://gbvguidelines.org> : Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30). Il comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.⁵

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

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

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

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

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

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

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la en raison de la résilience qu'il implique (Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 4 ; page 326). **Personne handicapée** : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

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

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

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

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

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

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

Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) : Le terme HIMO (« haute intensité de main d'œuvre ») utilisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), décrit l'utilisation optimale de la main d'œuvre pour réduire au maximum la pauvreté, tout en considérant attentivement les questions de coûts et de qualité. Une technologie basée sur la main-d'œuvre vise à combiner main-d'œuvre et équipements en donnant la priorité à la main-d'œuvre, mais en la complétant le cas échéant par du matériel léger pour des raisons de qualité ou de coût ; (OIT/BIT : Programmes d'Infrastructures à Haute Intensité de Main-d'œuvre - HIMO : Politiques et pratiques du travail page 3).

I. INTRODUCTION

1.1 Contexte

Épine dorsale et principal axe structurant du système de transport routier, la RN1 relie l'ouest du Niger (frontière malienne) et l'est (frontière tchadienne) sur environ 1800 km et comprend l'axe stratégique Niamey -Diffa. Le corridor Niamey – Diffa long de 1300 km relie la capitale (Niamey) à 6 régions sur les 7 régions totales du pays. Environ 80% de la population du pays est desservie par cet axe qui permet l'accès aux services de base et aux opportunités économiques et le transport des produits agricoles vers les centres urbains (Niamey et les villes secondaires importantes (Dosso, Maradi, Zinder et Diffa) et leurs zones rurales. Cet axe routier soumis à des contraintes croissantes en raison de l'accroissement de la population et des activités économique, mais aussi de l'impact du changement climatique est exposé aux inondations ainsi qu'aux dégâts causés par les températures extrêmes. Les tronçons les plus vulnérables constituent des points/segments critiques affectant l'accessibilité en toute saison de la RN1. La vulnérabilité du réseau ainsi que la dégradation des infrastructures routières sont des freins à la productivité agricole et au transport et à la distribution des produits. Aussi, le Programme de Résilience pour la Sauvegarde de la Patrie (PRSP) reconnaît que les infrastructures sont le socle essentiel sur lequel se bâtissent le développement et la compétitivité de l'économie. C'est pourquoi l'axe 3 « Amélioration de la croissance économique et de l'emploi » comporte le développement des infrastructures de qualité et résilientes pour accompagner la transformation structurelle de l'économie.

Pour relever ce défi qui constitue la clé de voute pour une solution à la problématique de la commercialisation des produits agricoles et d'élevage mais également une nécessité pour rapprocher les populations à travers des échanges commerciaux, le Ministère en charge de l'Équipement et des transports, avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale, a initié le Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger (PICSN) qui vise principalement : (i) la réhabilitation des tronçons routiers les plus dégradés de la Route Nationale n°1 (RN1), et des routes en terre modernes et routes rurales s'y connectant; et (ii) le développement de services de transports intermédiaires nécessaires au développement des zones agricoles rurales et des villes secondaires le long de l'axe pour soutenir les chaînes de valeurs et le commerce sous régional.

Ces investissements sont de nature à générer un flux relativement important de main-d'œuvre au niveau des sites des travaux. Dans le souci d'atténuer les externalités négatives de la mobilisation de la main-d'œuvre sur la santé et la sécurité des communautés concernées et des travailleurs eux-mêmes, les présentes procédures sont élaborées afin d'une part gérer efficacement la main-d'œuvre mobilisée par le projet et d'autre part le rendre conforme à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à « l'Emploi et Conditions de travail ».

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

1.2 Méthodologie de travail

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

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

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

- une revue de la documentation transmise par l'unité de gestion du PCE-LON. Cette revue s'est aussi étendue au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, plus spécifiquement :
 - la Norme Environnementale et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
 - la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
 - la Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - la Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers).
- une conduite des missions de terrain de zone d'intervention du projet pour la rencontre des parties prenantes concernées (services techniques, autorités administratives, populations bénéficiaires) notamment les administrations chargées des questions de travail en vue de la prise en compte de leurs avis et orientations ;
- une analyse des données et rédaction du rapport structuré autour des points ci-dessous :
 - Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
 - Évaluation des potentiels risques liés au travail ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
 - Personnel responsable ;
 - Politiques et procédures ;
 - Âge de l'emploi ;
 - Mécanisme de gestion des plaintes ;
 - Gestion des contractants et prestataires.

1.3 Bref aperçu du projet

1.3.1 Contexte et justification du projet

Épine dorsale et principal axe structurant du système de transport routier, la RN1 relie l'ouest du Niger (frontière malienne) et l'est (frontière tchadienne) sur environ 1800 km et comprend l'axe stratégique Niamey -Diffa.

Le corridor Niamey – Diffa long de 1300 km relie la capitale (Niamey) à 6 régions sur les 8 régions totales du pays. Environ 80% de la population du pays est desservie par cet axe qui permet l'accès aux services de base et aux opportunités économiques et le transport des produits agricoles vers les centres urbains (Niamey et les villes secondaires importantes telles que Dosso, Maradi, Zinder et Diffa) et leurs zones rurales.

L'état physique du corridor varie selon les tronçons considérés. Cet axe routier soumis à des contraintes croissantes en raison de l'accroissement de la population et des activités économique, mais aussi de l'impact du changement climatique est exposé aux inondations ainsi qu'aux dégâts causés par les températures extrêmes. Les tronçons les plus vulnérables constituent des points/segments critiques affectant l'accessibilité en toute saison de la RN1. La vulnérabilité du réseau ainsi que la dégradation des infrastructures routières sont des freins à la productivité agricole et au transport et à la distribution des produits.

L'état du réseau routier est aussi contraint par l'absence d'entretien périodique. Les besoins financiers du secteur sont élevés, et ne sont que partiellement couverts par le fonds d'entretien routier. La multiplication d'événements climatiques extrêmes contribue à augmenter les défaillances structurelles des ouvrages déjà fragiles et vieillissants.

C'est pourquoi, l'État du Niger a sollicité l'appui de la Banque mondiale pour financer la reprise des sections prioritaires les plus dégradées.

Une priorisation visant à définir les différentes phases d'un engagement programmatique a été discutée sur la base de l'analyse des données techniques et de la stratégie nationale de

désenclavement visant à soutenir les zones à haut potentiel agricole et à stabiliser les régions où le risque sécuritaire est élevé.

En complément des aspects liés à l'infrastructure, les questions liées aux enjeux et opportunités d'une approche de développement intégrée autour du corridor sont également pris en compte. En effet, au-delà de son rôle d'axe structurant pour la connectivité du Niger, la RN1 joue un rôle important d'intégration des bassins de vie localisés de part et d'autre de cet axe, soit environ 80% de la population, en soutenant les chaînes de valeurs agricoles et le commerce régional par l'amélioration des services de transport et de logistique rurale.

Ce corridor est aussi l'axe principal de connexion vers le Tchad et il dessert les voies d'accès transversales vers le Nigeria car les villes principales de Maradi et Diffa sont parmi les principaux points d'échanges entre ces pays.

L'absence d'équipement logistique pour l'entreposage, le stockage et la distribution, ainsi que les services rudimentaires de transport rural et des moyens intermédiaires de transport (MIT) sont des obstacles à la productivité agricole et au développement du commerce régional.

Les travaux de réhabilitation des sections prioritaires les plus dégradées impactera sans nul doute sur l'environnement et le milieu social et de ce fait nécessite des études d'impacts environnemental et social.

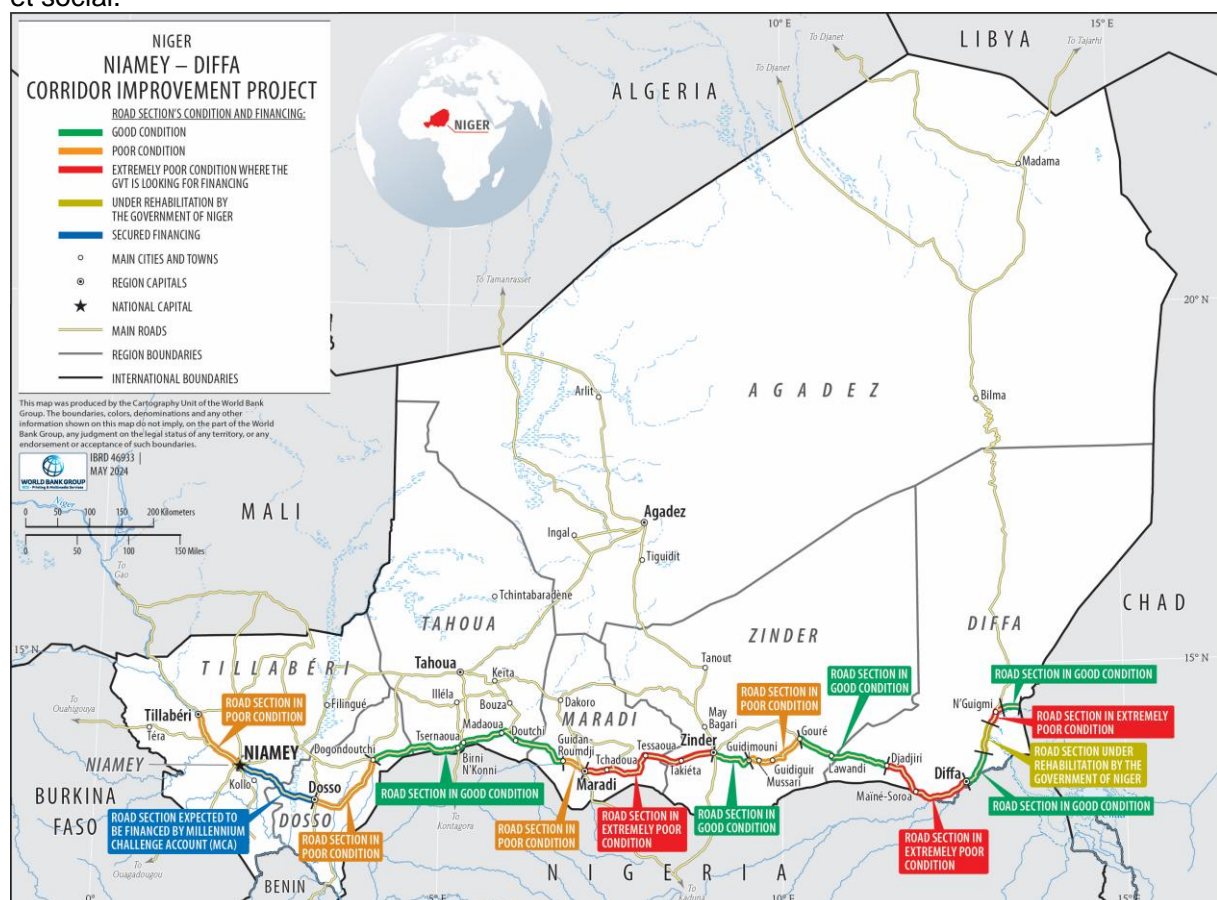


Figure 1. Sections prioritaires de la RN 1

Source : Aide-mémoire Mission d'identification du 21 au 23 Mars 2023

1.3.2 Objectif de Développement du Projet

L'objectif de développement du projet est d'améliorer la connectivité et les services de logistique et de transport autour du corridor de la RN1 pour soutenir les chaînes de valeur agricole et le commerce sous régional.

Les objectifs spécifiques poursuivis sont :

- Réhabiliter les tronçons routiers les plus dégradés de la Route Nationale n°1 (RN1), et des routes secondaires et pistes rurales s'y connectant ;
- Développer le service de transports intermédiaires nécessaires au développement des zones agricoles rurales et des villes secondaires le long de l'axe pour soutenir les chaînes de valeurs et le commerce sous régional.

1.3.3 Composantes du Projet

Pour atteindre cet objectif, le projet est articulé autour de deux composantes principales à savoir :

- ☛ Composante 1 : La réhabilitation des tronçons routiers prioritaires sur la section RN1, de routes secondaires et de pistes rurales qui permettent de connecter l'hinterland rural à la RN1, de désenclaver les zones à fort potentiel agricole et commercial et connecter le Niger au Nigeria et au Tchad.

Cette composante aura une approche modulaire et programmatique selon les ressources disponibles en priorisant les tronçons les plus vulnérables au changement climatique. Suivant les ressources disponibles, la RN6 (entre Niamey et la frontière du Burkina Faso) pourrait être intégrée au projet dans une phase ultérieure.

Les activités de cette composante, le choix des priorités et le dimensionnement des infrastructures seront informées par l'étude financée par le Centre Mondial pour l'Adaptation (GCA) qui intervient dans le cadre de son programme d'Accélération de l'Adaptation en Afrique (AAP) afin d'augmenter les investissements dans des projets d'infrastructures résilientes au changement climatique.

Cette étude prévoit d'évaluer les risques climatiques, vulnérabilités et impacts potentiels sur les actifs le long de tout le corridor Niger-Tchad (entre Niamey et Ndjamena) et de proposer des solutions innovantes pour la gestion intelligente des infrastructures de transport face au climat. Les propositions comprendront aussi des solutions en phase d'opérations et de maintenance (O&M), avec des investissements pour améliorer la maintenance et la résilience des infrastructures.

- ☛ Composante 2 : Le développement des services de transport et de logistique en soutien aux chaînes de valeurs agricoles prioritaires et pour accroître le commerce sous régional, en particulier avec le Tchad et le Nigeria. Cette composante comprendra des investissements pour :
 - Améliorer les services de transport et de logistique rurale notamment par le développement des Moyens Intermédiaires de Transport (MIT) décarbonisés dans le cadre de projets pilotes de deux (2) et trois (3) roues électriques dans des villes secondaires du corridor et en milieu rural et les équipements logistique commerciaux et agricoles tels que des marchés, centres de stockage et de distribution. Les activités à financer seront proposées par l'étude à venir sur la décarbonisation et la résilience climatique pour la logistique et la connectivité rurale dans la région du Sahel, financée par la Facilité Mondiale pour la Décarbonisation des Transports (Global Facility for Decarbonization of Transport, GFDT) de la BM.
 - Adresser les contraintes affectant la fluidité du transport entre le Niger et le Tchad et le commerce sous-régional par le renforcement et la mise en application des accords et du cadre de dialogue entre les deux pays (déjà engagé dans le cadre du projet de la Transsaharienne (RTS), y compris celles adressant les questions de passages aux frontières). L'harmonisation de la stratégie de transport routier des deux pays et la mise à l'échelle de la professionnalisation du secteur bénéficieront aussi de ce projet.

- Afin d'évaluer et suivre les impacts des activités de cette composante sur le développement du commerce sous régional et sur la mobilité des personnes, le cadre de concertation qui sera mis en place entre les pays pourrait inclure un observatoire sous-régional de la mobilité et les échanges commerciaux. Cet observatoire pourrait aussi héberger des solutions régionales de systèmes d'alerte précoce aux aléas liés aux changements climatiques et de gestion proactive et concertée des infrastructures du corridor régional.

Ces composantes permettront (i) au niveau des infrastructures la mise en place de tronçons prioritaires de la composante Nigérienne de la route transafricaine entre Dakar et Ndjamena et d'assurer une liaison directe avec le Tchad en toute saison sur le tronçon nigérien, et d'améliorer les chaînes de valeur inter-état entre le Niger et le Tchad et le Niger et le Nigeria et ; (ii) pour la partie service d'optimiser la desserte des zones transfrontalières et la logistique régionale pour soutenir le commerce sous-régional.

☞ Composante 3 : Renforcement institutionnel et gestion de projet. Cette composante est subdivisée en deux sous-composantes :

- Sous-composante 3.1 : Appui au MTE. Cette sous-composante financera des activités visant à soutenir le MTE dans la facilitation de services de transport interrégionaux efficaces et sûrs, y compris : (i) la professionnalisation des acteurs du transport international pour réduire les obstacles bureaucratiques, en particulier dans les centres d'exportation comme les comptoirs d'oignons, et établir des procédures claires et normalisées qui simplifient les exportations agricoles ; (ii) l'application de l'âge de retraite obligatoire pour les camions, l'application de normes d'émissions plus strictes, et la limitation de l'âge des véhicules importés ; (iii) l'audit des inspections de véhicules et la construction d'un centre moderne d'inspection des véhicules à Maradi, y compris les études environnementales requises pour combler les lacunes identifiées pour permettre l'approche du « système sûr » ; (iv) le renforcement de l'application de la loi locale avec des ressources, une formation et un soutien accrus est essentiel pour maintenir la sécurité et permettre une réponse efficace aux menaces potentielles en établissant des zones sécurisées et bien surveillées autour des zones de pêche critiques et en investissant dans des initiatives de sécurité communautaires qui soutiendront davantage la reprise sûre des activités de pêche pour mieux soutenir les moyens de subsistance locaux et renforcer la stabilité économique régionale ; (v) la mise en œuvre d'une politique tarifaire transparente (par exemple, la taxe sur la valeur ajoutée, la taxe sur la valeur ajoutée, la taxe sur la valeur ajoutée, etc. g., un coût standard par tonne-km) pour assurer une tarification claire et prévisible, favorisant un environnement de marché compétitif et équitable pour les transporteurs de fret et les utilisateurs de services logistiques, tout en réduisant la tarification arbitraire, en renforçant l'intégration du marché et en encourageant l'utilisation de canaux commerciaux formels ; (vi) l'élaboration de documents sectoriels, d'études techniques et environnementales pour la réhabilitation et la modernisation d'autres corridors routiers selon des normes résistantes au climat ; (vii) la mise en place d'un programme de gestion résiliente du patrimoine routier, y compris la surveillance et de maintenance pour les structures hydrauliques sur le réseau routier national; et (viii) des activités sélectionnées pour soutenir les plans d'action en matière de sécurité routière.
- Sous-composante 3.2 : Gestion du projet. Elle financera les coûts associés à (i) la mise en œuvre des mesures de sauvegarde, y compris le financement des indemnités de réinstallation pour la construction de la route Liwa Rig et les futurs PAR pour les routes de desserte ; et les mécanismes de règlement des griefs, la violence à l'égard des femmes, les plans d'action ESE/SH, la mise à jour et la mise en œuvre des plans de gestion de la sécurité (SMP) ; (ii) les services de conseil pour l'appui fiduciaire du projet, le suivi environnemental et social et

l'assistance à la gestion du projet ; (iii) les activités de suivi et d'évaluation (S&E), y compris les services de conseil pour la collecte de données, le suivi et le rapportage des indicateurs du projet.

☉ Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC).

À la suite d'une crise ou d'une situation d'urgence admissible, l'emprunteur peut demander au GBM de réaffecter les fonds du projet pour soutenir les activités d'intervention d'urgence et de reconstruction. Cette composante puiserait dans les ressources non engagées au titre du projet dans d'autres composantes du projet pour couvrir les interventions d'urgence. Sur la base d'un manuel CERC approuvé par le GBM, la mise en œuvre du plan d'intervention d'urgence sera préparée.

1.3.4 Coût du projet

Le projet PICSN est bâti autour de trois phases d'engagement programmatique de cinq (5) ans chacune. Les différentes phases proposées avec leurs coûts estimatifs sont présentées dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1. Coûts estimatifs des différentes phases du projet
Linéaires et coûts de la phase 1

Tronçon	Route principale le long de la RN1 (km)	Routes en terre moderne (km)	Routes rurales (km)	Coût approximatif Composante 1 (MM USD)
Maradi - Zinder	230	25	165	375
Diffa - Nguigmi	35	0	100	80
TOTAL	265	25	265	455

Linéaires et coûts de la phase 2

Tronçon	Route principale le long de la RN1 (km)	Routes en terre moderne (km)	Routes rurales (km)	Coût approximatif Composante 1 (MM USD)
Djajiri - Diffa	148	50	100	295

Linéaires et coûts de la phase 3

Tronçon	Route principale le long de la RN1 (km)	Routes en terre moderne (km)	Routes rurales (km)	Coût approximatif Composante 1 (MM USD)
Dosso - Dogondoutchi	137	100	200	284
Guidan Roumdji - Maradi	53	60	123	123
Guidimouni - Gouré	100	165	140	248
TOTAL	290	325	323	655

Source : Aide-mémoire Mission d'identification du 21 au 23 Mars 2023

1.4 Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre

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

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

- respecter et protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;
- promouvoir le travail décent⁹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction du projet et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris des environnements du travail sans Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes ;

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

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

II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PICSN

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

2.1. *Travailleurs directs*

Selon la NES 2 de la Banque, *les travailleurs directs sont toutes personnes employées directement par le Projet pour effectuer des tâches qui lui sont directement liées*. Il importe de noter ici que les employés du promoteur du Projet et les agences d'exécution du projet font partie intégrante des travailleurs directs.

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés directement pour l'Unité de Gestion de Projet au niveau national (UGP) ainsi que les consultants à recruter tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de douze (12) mois, travaillent en plein temps et quotidiennement pour le compte de l'Unité de Gestion du Projet. Les travailleurs directs assureront la supervision de la conception et de la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

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

2.2. *Travailleurs contractuels*

La NES 2 définit les « *travailleurs contractuels* » *comme les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.* » Les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UGP.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet. Il convient toutefois de souligner que les travailleurs contractuels seront en grand nombre, tout au long de la mise en œuvre, dans la mesure où le Projet recrutera plusieurs prestataires, dans le cadre des prestations et de services. Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, etc.

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

- le conduite des études techniques, contrôle et surveillance des travaux de construction/réhabilitation des routes, la construction du port sec de Maradi, l'aménagement des cours d'eau etc....;
- la sensibilisation sur la prévention des risques liés à l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS), les activités d'engagement citoyens, les mesures d'engagement communautaire, etc.

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

L'Etat à travers l'UGP du Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, l'Etat devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant de sous-traitance, l'Etat à travers l'UGP du PICSN exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

2.3. Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme « *travailleurs communautaires* »¹⁰ les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet.

Le Projet pourra recourir à des travailleurs communautaires selon l'approche Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) ou en guise de mobilisation communautaire pour exécuter des travaux relatifs aux pistes secondaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main d'œuvre, le promoteur du projet qui est l'Etat du Niger à travers le Ministère des Transports et de l'Équipement déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Etat évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

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

Il importe de bien préciser que la main-d'œuvre locale employée par les différents prestataires ne fait pas partie de cette catégorisation, mais appartient au groupe des travailleurs contractuels

2.4. Travailleurs communautaires : cas des migrants

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant que travailleurs communautaires. Le Projet n'emploiera aucune personne en-dessous de dix-huit ans, ni aucune victime de la traite des êtres humains.

Au plan national, le Code du travail dans plusieurs de ses articles évoque la non-discrimination à l'égard des travailleurs du fait de leur statut comme l'article 5 qui indique « *Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul* ». C'est le cas des dispositions des articles 41, 48 à 52, 133, les articles 158 à

¹⁰ Cf. paragraphe 34 de la NES 2

160 et 190 – qui protègent sans discrimination les droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

2.5. *Employés des fournisseurs principaux*

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

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, planches, gravillons, moellons, etc.), de matériels et lots d'outillage. Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

Le marché des fournitures peut être attribué aux entreprises locales, aux entreprises nationales et aux firmes à l'étranger.

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

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

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

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

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

2.6. *Agents de l'Administration publique*

Ils sont constitués par les fonctionnaires du Ministère des transports et de l'Équipement et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

Les agents de l'État qui vont travailler sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. Pour l'instant, le recrutement de cette catégorie de personnel dépend de l'UGP.

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

2.7. Caractéristiques des travailleurs du projet

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

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

Tableau 2 : Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

	Caractéristiques	Effectif	Observations
Entreprise titulaire des travaux	Employés allochtones, qualifiés et migrants	L'effectif des employés dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences dans les localités	La candidature féminine est vivement encouragée
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non ; les migrants		
Sous-traitants	Employés allochtones, qualifiés		
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non, les migrants		
Travailleurs communautaires	Employés autochtones (local), non qualifiés, les migrants, selon l'approche communautaire		
Travailleurs migrants	Employés allochtones (local), non qualifiés, les migrants, selon l'approche communautaire		

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

2.8. Effectifs de travailleurs du projet

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

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

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

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

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

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

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

Il est prévu que la mise en œuvre du projet pour sa première phase va duré cinq (05) ans à compter de sa date de mise en vigueur.

2.2. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet

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

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

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

Des obligations des parties au contrat de travail (articles 43, 44, 45 et 46 du code de travail) : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf stipulation contraire. Il doit notamment :

- réaliser le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ;
- exécuter les instructions des supérieurs hiérarchiques données dans le cadre de l'exécution du travail;
- respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre à l'horaire de travail et aux consignes d'hygiène et de sécurité. En outre, le travailleur est astreint aux obligations de secret professionnel et de non-concurrence.

L'employeur doit :

- procurer à l'employé le travail convenu et au lieu convenu ;
- mettre à la disposition de l'employé les moyens nécessaires à l'accomplissement de son travail;
- payer les salaires et indemnités dus aux employés en vertu des textes législatifs et réglementaires,

conventionnels et contractuels, ainsi que les cotisations sociales ;

- conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ;
- traiter le travailleur avec respect ;
- interdire toute forme de violence physique ou psychologique ou tout autre abus en raison des relations de travail. En outre, l'employeur ne peut exiger de l'employé un travail autre que celui prévu au contrat.

Est interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuelle.

L'employeur a l'obligation d'assurer aux personnes handicapées ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, des emplois et conditions adaptées, ainsi que le droit à une formation spécialisée dans les conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi.

De la conclusion du contrat de travail (articles 47 et 48) : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée selon les règles définies à la quatrième section du troisième chapitre. Tout contrat de travail nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le service public de l'emploi du lieu d'embauche ou, à défaut, devant l'inspecteur du travail ou son suppléant légal. Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa du service public de l'emploi, après accord préalable du ministre en charge du travail.

De l'exécution et de la suspension du contrat de travail (articles 64) : Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

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

Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail de nuit, en particulier les garanties spécifiques exigées par la nature de ce travail, sont fixées par décret.

Du travail des enfants (articles 106 et 107) : Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. Les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer des travaux légers. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail du ressort qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel. En tout état de cause, sont interdites les pires formes de travail des enfants. Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

- (1) toute forme 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 fins 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 susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code. La liste des travaux visés au présent article et les catégories d'entreprises interdites aux enfants, sont fixées par voie réglementaire.

Du Temps de travail (articles 114 et 115) : Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Un décret, pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, détermine notamment, les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour les motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, ou être réparti sur une période plus longue que la semaine.

Des congés payés (Article 116) : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi (2,5) calendaires par mois de service effectif, sans distinction d'âge.

De l'hygiène et de la sécurité (Articles 136, 137, 138 et 139) : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et organiser le travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. Lorsqu'une protection suffisante contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé ne peut pas être assurée par d'autres moyens, l'employeur doit fournir et entretenir les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection qui peuvent être raisonnablement exigés pour permettre aux salariés d'effectuer leur travail en toute sécurité.

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation. Les salariés ainsi que toutes les autres personnes intéressées, notamment les travailleurs temporaires mis à disposition, doivent être informés de manière appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail et instruits quant aux moyens disponibles de prévention.

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

De risques émergents (article 155) : Le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail. Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.

De la détermination du salaire (articles 158, 159) : Dans les conditions prévues au présent chapitre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération

entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

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

Du paiement du salaire (articles 168 et 169) : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit. Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 161, premier et deuxième alinéa. Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Elle peut aussi être effectuée, à la demande de l'employé, par virement à son compte bancaire ou par chèque barré.

D'autres mesures relatives à la Santé et la Sécurité au Travail (SST) seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et
- solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle y compris les cas de Violences Basées sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, la signature d'un Code de bonne conduite pour tout le personnel du projet et notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

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

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

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

III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

3.1 Activités du projet

Le Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger mettra en œuvre des activités sur la base des composantes et sous composantes. Les activités sources des risques et impacts sur la sécurité et la santé de la main d'œuvre sont identifiées dans le tableau 2.

3.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple les violences basées sur le genre et spécifiquement l'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel).

3.2.1. Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du PICSN présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du Projet. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du Code de Conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

3.2.2. Risques sécuritaires, d'atteintes morales et physiques

Au cours de la mise en œuvre du projet, les travailleurs peuvent être exposés aux risques sécuritaires liés au banditisme ordinaire ou au terrorisme d'obédience idéologique. En effet, la situation sécuritaire dans la sous-région sahélienne en général et au Niger en particulier a commencé à se dégrader depuis la crise libyenne en 2011. Ce qui a permis la circulation facile des armes à feu de pointe et des revendications djihadistes. C'est ainsi qu'au sein de l'espace sahélien notamment au Mali, au Burkina Faso et au Niger, des attaques aussi bien contre les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) que contre les populations civiles se sont accrues. Entre avril et mai 2024, une séquence de tentatives de vol de véhicules 4x4 a en effet eu lieu sur le tronçon de la RN1 aux environs de Chétimari, avec 6 attaques recensées entraînant le vol de 3 véhicules ainsi que 5 morts et 3 blessés. Ces incidents ont amené le renforcement des patrouilles des FDS, ainsi que la mise en place d'escortes armées, semblant mettre un frein à ces embuscades visant probablement à remplacer les 4x4 des groupes armés non étatiques détruits par des frappes aériennes au Nigeria au mois de mars 2024.

Une telle situation dans le cadre des activités du PICSN peut entraîner des perturbations des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités des Violences Basées sur le Genre (VBG). De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées dans des zones en situation de crise.

Aussi, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités. Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques.

3.2.3. Risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement

moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

3.2.4. Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

3.2.5. Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violences contre les enfants

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires souvent dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir social et économique entre eux. Cette situation présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculin, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un Code de Conduite qui sera strictement appliqué à tous les travailleurs réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Cf. Annexe 2). Le Projet a déjà prévu que les travaux d'infrastructures comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants-es d'EAS/HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes des zones d'intervention du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

3.2.7. Risques de contaminations biologiques

Les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Ainsi, des risques de contamination biologique peuvent être liées au non-respect des conditions d'hygiène dans le cadre de l'utilisation des lieux communs comme les toilettes et les restaurants.

Le tableau 2 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation.

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> - Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; - Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; - Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; - Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; - Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; - Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de l'exploitation, abus sexuels et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ; - La signature d'un Code de bonne conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute ; - Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; - Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; - S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Le code de conduite élaboré et annexé au présent document (Annexe 2) sera inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait ; - Mettre en place des mesures d'atténuation des risques liés à l'EAS/HS, incluant un code de conduite à signer, un MGP sensible à l'EAS/HS avec un protocole de réponse, des formations du personnel, ainsi que des consultations et sensibilisations communautaires

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> - La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS/HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; - Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Santé et Sécurité au Travail	Risques de blessures par chutes, incidents mettant en cause des véhicules ou d'autre équipements mobiles ; voies d'accès ou de sortie bloquées ; barricades inadéquates dans le chantier ou mauvaise délimitation du lieu de travail ; etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier ; - Fournir l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection et voir à ce qu'ils soient utilisés et gardés en bon état ; - Faire en sorte que les travailleurs reçoivent l'information, les directives et la supervision nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ; - Veiller à ce que les travailleurs portent les équipements de protection individuelle et reçoivent la formation sur son utilisation et ses limites ; - Notifier la Banque dans les 24hles cas d'incident EAS/HS et 48h pour les autres incidents graves
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Risques de déshydratation et épuisement en condition climatique extrême	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire les efforts physiques et le travail manuel pendant les heures les plus chaudes de la journée ; - Prévoir des pauses pour permettre aux employés de se rafraîchir et de s'hydrater ; - Veiller à ce que tout le monde ait accès à de l'eau tout au long de la journée de travail.
	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : Équipement de Protection Individuelle (EPI) adaptés, boîte à pharmacie, convention de soins, etc. - Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; - Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

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

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

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

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

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

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

5.1 Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail

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

- la Convention n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1993 ;
- la Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°161 relative aux services de santé au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°187 relative au cadre promotionnel en sécurité et santé au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ratifiée le Niger le 23 octobre 2000 ;
- la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum de travail ratifiée le Niger le 4 décembre 1978.

5.2 Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail

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

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

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

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

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;

- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

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

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

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

5.4 Analyse comparative entre la NES 2 et la législation nationale

Le tableau n°5 ci-après présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 et de la législation nationale auxquelles le PICSN devra satisfaire.

Tableau 4 : Analyse comparative entre la NES 2 et le code du travail

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

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

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
		<p>signés et ratifiés par le Niger relatifs à la libre circulation des personnes et ou de réciprocité, le visa doit être obtenu avant l'entrée de tout travailleur étranger en territoire nigérien</p> <p>Le recours à la main-d'œuvre étrangère est subordonné à l'absence de compétences nationales, sauf dérogation expresse accordée par le ministre en charge du Travail.</p>	
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	<p>La NES voudrait qu'un MGP des travailleurs soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant.</p> <p>Le MGP des travailleurs sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations.</p> <p>Le MGP des travailleurs pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>	<p>Ce PGMO prévoit un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs.</p>
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	<p>Par conséquent, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les communautés (travailleurs communautaires), l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle :</p> <p>(a) à la nature et la portée du projet ;</p>	<p>Non précisé</p>	<p>Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs.</p>

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
	<p>(b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et</p> <p>(c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.</p> <p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c) ci-dessus.</p> <p>La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.</p>		
<p>Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires</p>	<p>Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement - les modalités et les conditions de recrutement des travailleurs communautaires, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail.</p> <p>Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet.</p> <p>L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet</p>	<p>Non précisé</p>	<p>Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs.</p>

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger, le personnel responsable qui assumera les fonctions relatives aux questions d'emplois et de sécurité est désigné dans le tableau 6 ci-après selon les responsabilités :

Tableau 5 : Responsabilités du personnel

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur Projet	<ul style="list-style-type: none">- Coordination générale du Projet ;- Recrutement des experts du projet (technique et sauvegarde) ;- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires (UGP)
Responsable Administratif et Financier	<ul style="list-style-type: none">- Gestion Administrative et Financière des travailleurs
Spécialiste Passation des Marchés	<ul style="list-style-type: none">- Gestion des marchés (Élaboration et passation)
Spécialiste Sauvegarde Environnementale	<ul style="list-style-type: none">- Élaboration des termes de référence pour les évaluations environnementales avec prise en compte des conditions de travail ;- Veiller à la réalisation des screening environnementaux et sociaux ;- Surveillance et suivi des travailleurs sur les aspects de la santé et sécurité au travail (SST)
Spécialiste Sauvegarde Sociale	<ul style="list-style-type: none">- Veiller à la prise en compte des questions sociales par les travailleurs y inclus la gestion des plaintes à travers le MGP des travailleurs ;- Surveillance et suivi de la mise en œuvre des mesures sociales sur les travailleurs
Spécialiste VBG	<ul style="list-style-type: none">- Gestion des questions de VBG/EAS/HS- Suivi de code de conduite, MGP des travailleurs sur les aspects VBG
Spécialiste Sécurité	<ul style="list-style-type: none">- Gestion des questions sécuritaires

L'unité de gestion du Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger

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

- sera assistée pour la supervision et le soutien à la mise en œuvre par des équipes expérimentées de spécialistes du ministère des transports et de l'équipement et des autres ministères, des institutions impliqués comme aussi de la Banque mondiale.

Les Entrepreneurs et autres fournisseurs

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

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

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

7.1 Gestion des droits des travailleurs

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

- **Egalité des chances.** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdira la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- **Accidents de travail.** La victime d'un accident du travail doit immédiatement être déclaré sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré décédé au sujet des accidents de travail.
- **Recrutement local.** Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local, en allouant des postes de travail aux personnes résidant dans la région des travaux depuis plus d'un an.
- **Droit syndical.** Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des syndicats de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- **Coercition.** Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir selon la NES 2 comme 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 gré¹¹. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet¹².
- **Travail des enfants.** Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, du dispositif juridique nigérien (voir en particulier les Articles 106-107 de la loi N°2012-45 du 25 septembre portant Code du travail au Niger et les dispositions des articles 157 et 176 du décret

¹¹ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités, soit du fait des pratiques d'un employeur.

¹² Le trafic humain se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain

N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 Aout 2017 portant partie réglementaire du Code de Travail), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans.

- Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.
- Il est important de souligner le fait que, d'après les dispositions du Code du Travail du Niger (voir ci-dessus), aucun enfant de moins de 14 ans ne pourra travailler dans le cadre des différentes activités du Projet.

Relativement au travail des enfants et l'âge minimum, la NES 2 prévoit les dispositions suivantes :

- Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.
 - Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :
 - a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe ci-dessous ;
 - b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
 - c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.
 - Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui¹³, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- **Genre.** Les femmes, en particulier celles des groupes pauvres et vulnérables, seront impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes. Des initiatives précises viseront en particulier à :
 - Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
 - Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
 - Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
 - Désagréger les données sur la santé, la sécurité, l'environnement selon le sexe.

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

Le Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger retiendra et respectera les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus

¹³ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

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

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

En particulier, ces directives concernent les aspects suivants :

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

- **Équipements rotatifs et engins mobiles.** Des accidents, avec blessure ou mortels, peuvent se produire lorsque le personnel est coincé, entraîné ou heurté par des éléments de machines à la suite de la mise en marche accidentelle ou de déplacements inattendus de ces équipements en cours d'exploitation.
- **Équipements de protection individuelle** Les équipements de protection personnelle doivent renforcer la protection du personnel exposé aux risques sur le lieu de travail, conjointement avec d'autres contrôles et systèmes de sécurité d'installation. Les équipements de protection personnelle sont considérés comme des mesures de dernier recours, au-delà des autres contrôles de l'installation, et fournissant au travailleur un degré de protection personnelle supplémentaire.

7.3 Engagement des travailleurs

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

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

7.4 Gestion des contractants

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

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

assurera la mise en place de moyens de protection actives (militaires et gardiens) et passive (barrières de protection et de contrôle d'accès) ainsi que d'un plan d'urgence et de gestion de crise.

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

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

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

VIII. ÂGE POUR L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans au moins.

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

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

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

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

Le cas des travaux forcés

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

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

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

La NES 2 prévoit les dispositions suivantes :

- Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion

de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

- Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :
 - a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe ci-dessous ;
 - b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
 - c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.
- Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

IX. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET

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

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

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

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

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

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage

existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

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

Pour atténuer et permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (personnel de l'UGP, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP sera établi à deux niveaux.

- **Premier niveau :** Le Responsable du Personnel au sein de l'UGP, sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au compte au Coordonnateur/à la Coordinatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.
- **Deuxième niveau :** Le Secrétaire Général (SG) du ministère des transports et de l'équipement qui est le Président du Comité du Pilotage, est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au SG pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

9.2 Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels

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

Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur devra porter à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGP au profit de ses travailleurs.

Premier niveau : En cas de difficulté, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui en informe immédiatement le directeur des travaux. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non-satisfaction, saisir le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP. Dès réception, le spécialiste informe le responsable des ressources humaines afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours maximum.

Troisième niveau : En cas de non-satisfaction, la plainte doit être transmise au SG du ministère des transports et de l'équipement qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Si le plaignant n'est pas satisfait de la procédure de règlement à l'amiable du MGP, il lui sera conseillé de porter l'affaire devant le système administratif ou judiciaire national.

9.3 Le règlement à l'amiable

Conformément au code de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

9.4 Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit.

9.5 Procédure de traitement des plaintes non sensibles

Ainsi, au niveau national il est composé de trois (3) membres pour pouvoir aux postes de :

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

Au niveau régional, le comité est composé de :

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

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

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

9.6 Procédure de traitement des plaintes liées aux VBG/EAS/HS

Les travailleurs du projet peuvent également déposer des plaintes auprès du MGP mis en place pour l'ensemble du projet. Toutefois, les plaintes liées aux VBG/EAS/HS ne seront traitées qu'au niveau du MGP global du projet défini dans le PMPP, qui a établi des procédures spécifiques pour la réception et la gestion éthiques et confidentielles des plaintes sensibles aux VBG/EAS/HS.

La procédure de gestion des plaintes EAS/HS est fondée sur une approche centrée sur les besoins des survivants-(es) et fait appel aux principales étapes suivantes :

- ❖ **Approche centrée sur les survivants-(es)**

L'approche centrée sur les survivant--(es) place les choix et les besoins des survivant/es au centre des processus décisionnels, des procédures de gestion des plaintes et autres activités des entreprises, tel que le référencement vers les services de prise en charge. Une telle approche permet de

- Créer un environnement favorable, digne et protecteur pour les survivant--(es) ;
- S'assurer que le consentement éclairé des survivant--(es) est systématiquement obtenu ;
- Respecter leurs droits, souhaits et choix ;
- Maintenir la confidentialité à tout moment ;
- Préserver l'intégrité morale et physique des survivant--(es) tout au long du processus de gestion des plaintes

9.6.1. Réception et enregistrement des plaintes

Toutes les plaintes de VBG/EAS/HS signalées aux points focaux au niveau communautaire seront renvoyées à une structure spécialisée (il s'agira d'une ONG spécialisée sur les questions de VBG), laquelle enregistrera la plainte, offrira des services de VBG avant de transmettre les informations relatives à la plainte au niveau communal. Les fiches d'enregistrement seront remplies par le point focal et ou par une structure identifiée et gardées au sein du prestataire/point focal dans un lieu sécurisé et verrouillé, avec un accès strictement limité. L'information sur le signalement de la plainte VBG/EAS/HS doit parvenir au PICSN et à la Banque mondiale dans les 24 heures après réception. Le rapportage des données des cas de VBG/EAS/HS en dehors du prestataire sera limité au code de cas, au type de cas, à la zone et la date de l'incident, au lien de l'auteur présumé au projet (si connu), et à l'âge et au sexe du/de la survivant(e), toujours avec son consentement éclairé. Ceci se limitera également au partage entre le prestataire/point focal, l'UGP du PICSN et la Banque mondiale. Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes.

Les points focaux seront formés et outillés pour recevoir et signaler des plaintes VBG/EAS/HS sur la base d'une approche fondée sur les besoins des survivants-es, la confidentialité du recueil des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique). La formation est dispensée aussitôt après l'identification des points focaux et, reconduite trimestriellement. Toutefois, des renforcements de capacité peuvent être tacitement organisés à la demande des points focaux afin d'être davantage éclairés et d'écartier toute ambiguïté dans les procédures de référencement et, dans la confidentialité.

Les survivants (es) peuvent à tout moment arrêter le processus administratif. De même, ils peuvent accéder à la justice à tout moment pendant le processus administratif ou après.

Le point focal doit s'assurer que le plaignant reçoit un document accusant officiellement réception de la plainte relative aux VBG /EAS/HS dans les deux jours suivant le dépôt de la plainte.

9.6.2. Tri et traitement d'une plainte VBG/EAS/HS

Les plaintes VBG/EAS/HS seront immédiatement référées par les points focaux au prestataire de services VBG identifié localement pour une prise en charge, selon les souhaits et les choix de chaque survivant (e). Tous les survivants (es) VBG/EAS/HS peuvent recevoir des services VBG quel que soit le lien de la plainte avec le projet ou la décision du survivant d'enregistrer sa plainte au sein du MGP. Les plaintes enregistrées auprès du MGP ne seront pas gérées au niveau du comité local et les plaintes EAS/HS ayant au moins un lien suspecté avec le projet, avec le consentement des survivants, seront transférées dans les 24 heures suivant sa réception vers le Comité National de Gestion des plaintes VBG au sein de l'UGP, démembré du CNGP, pour la gestion et la vérification du lien avec le projet. Le secrétariat de ce comité est assuré par le spécialiste en VBG/EAS/HS du projet.

La structure locale de prestations VBG, sera chargée de recevoir, de référer le ou les survivants aux prestataires de services, de remonter les plaintes au niveau du Comité National de Gestion des plaintes VBG. Un registre séparé, sécurisé et confidentiel, pour l'enregistrement des plaintes sera géré par le prestataire de services VBG. Une fiche de notification séparée pour les plaintes EAS/HS sera utilisée pour permettre au prestataire de remonter la plainte auprès de comité VBG national pour traitement.

Le prestataire de services de VBG continue à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

9.6.3. Processus de vérification de la plainte VBG/EAS/HS

Le processus de vérification ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève du travail de la police et du processus judiciaire (si le survivant choisit pour poursuivre le processus juridique). Le travail de vérification sera effectué par une Commission d'enquête qui sera mise en place par Comité National de Gestion des plaintes VBG. La commission comprendra au moins et sera présidée par la Spécialiste VBG. :

- les spécialistes en sauvegardes environnementale, social et VBG de l'UGP du Projet;
- les points focaux genre du ministère des transports et de l'équipement ;
- un (e) représentant (e) du Ministre chargé de la Santé, de la Population et des affaires Sociales chargé de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant ;
- une ou des personnes ressources dont l'expertise est nécessaire pour l'approfondissement de la plainte (il peut s'agir des services techniques de l'Etat ou autres spécialistes du domaine concerné par la plainte).

Les membres de la commission sont sélectionnés selon les principes suivants :

- Compétence dans leur capacité à effectuer le travail du comité ;
- Transparence dans la sélection des membres du comité sur la base de critères clairement définis ;
- Confidentialité de toutes les parties concernées, qui doit être respectée par les membres du comité ; et
- Impartialité des membres sélectionnés, qui sont en mesure de participer et d'effectuer leur travail sans conflit d'intérêts.

Au cours du processus de vérification, l'identité de la victime sera tenue confidentielle par le prestataire de service VBG, qui sera en charge de la liaison avec la victime si des informations supplémentaires sont nécessaires. Il sera aussi responsable de la confirmation du consentement informé de la victime. Si la victime change d'avis, il est mis fin à tout le processus. La plainte est ainsi close et archivée toujours dans une confidentialité stricte. Le projet doit cependant analyser et prendre des mesures correctives si nécessaire, des mesures d'atténuation pour faire face aux risques d'EAS/HS (exemple : renforcer les efforts de sensibilisation, revoir les procédures, etc.).

La coordination de ce travail sera assurée par la Spécialiste en VBG du Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger. C'est le lieu de souligner qu'aussi bien les membres du comité VBG et que ceux de cette commission d'enquête sont tenus au secret professionnel au risque de commettre une faute grave passible de sanctions (retrait pure et simple du comité).

La·(e) survivant·(e) sera informé·(e) par le prestataire de services VBG des résultats de la vérification et des actions prévues afin qu'un plan de sécurité puisse être établi pour minimiser les risques de vengeance ou de rétribution.

9.6.4. Suivi et évaluation/Reporting

Les informations non identifiables sur les survivants-es peuvent figurer dans les rapports. Dans le cas où la plainte est liée au projet, il est indiqué si la/le survivant(e) a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question. Les plaintes liées aux EAS/HS, seront conservées au niveau du prestataire de services VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillable avec accès restreint et contrôlé pour garantir la confidentialité.

9.6.5. Règlement judiciaire

Les plaignants sont libres d'entamer la procédure judiciaire s'ils le souhaitent. Cela se fera toujours avec le consentement éclairé de la/du plaignant/e.

9.6.6. Clôture et archivage de la plainte

Une fois la vérification faite et clôturée, le résultat du processus doit être communiqué en premier lieu au survivant dans un délai de 14 jours calendaires, idéalement par l'intermédiaire du prestataire de services le cas échéant, afin de laisser au survivant-e et aux défenseurs concernés le temps d'assurer une planification adéquate de la sécurité si nécessaire. Une fois que le survivant-e a été informé (e), l'auteur sera aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e a été informé/e et un plan de sécurité a été mis en place. Le prestataire de services de VBG continue à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

10.1 Gestion des fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs de biens et prestataires de services dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront sélectionnés selon les procédures du plan de passation des marchés du projet et conformément aux procédures nationales de passation des marchés. Les prestations seront régies par le code du travail et le code général des impôts et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs contractuels du projet leur sont aussi applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval du prestataire immédiat ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que mention lui soit notifiée.

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

En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs.

10.2 Gestion des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole/convention de collaboration ». A cet effet, le projet exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Par conséquent, le projet appliquera les dispositions pertinentes de la NES 2 d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation des travailleurs communautaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont ces travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

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

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

10.3 Gestion des employés des fournisseurs principaux

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

Les procédures de gestion de la main d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Il s'agira après la constitution de la base des données des fournisseurs du Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger, de mentionner les dispositions légales du Code de Travail du Niger, de la NES 2 et de l'OIT. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, il sera exigé au fournisseur principal concerné de prendre des mesures appropriées pour y remédier.

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

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

CONCLUSION

Le Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger vise principalement à améliorer la connectivité et les services de logistique et de transport autour du corridor de la RN1 pour soutenir les chaînes de valeur agricoles et le commerce sous régional.

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

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

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

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

ANNEXES

Annexe 1 : Termes de référence

I. CONTEXTE GENERAL ET JUSTIFICATION DU PROJET

Épine dorsale et principal axe structurant du système de transport routier, la RN1 relie l'ouest du Niger (frontière malienne) et l'est (frontière tchadienne) sur environ 1800 km et comprend l'axe stratégique Niamey -Diffa. Le corridor Niamey – Diffa long de 1300 km relie la capitale (Niamey) à 6 régions sur les 7 régions totales du pays. Environ 80% de la population du pays est desservie par cet axe qui permet l'accès aux services de base et aux opportunités économiques et le transport des produits agricoles vers les centres urbains (Niamey et les villes secondaires importantes telles que Dosso, Maradi, Zinder et Diffa) et leurs zones rurales.

L'état physique du corridor varie selon les tronçons considérés. Cet axe routier soumis à des contraintes croissantes en raison de l'accroissement de la population et des activités économique, mais aussi de l'impact du changement climatique est exposé aux inondations ainsi qu'aux dégâts causés par les températures extrêmes. Les tronçons les plus vulnérables constituent des points/segments critiques affectant l'accessibilité en toute saison de la RN1. La vulnérabilité du réseau ainsi que la dégradation des infrastructures routières sont des freins à la productivité agricole et au transport et à la distribution des produits.

L'état du réseau routier est aussi contraint par l'absence d'entretien périodique. Les besoins financiers du secteur sont élevés, et ne sont que partiellement couverts par le fonds d'entretien routier. La multiplication d'événements climatiques extrêmes contribue à augmenter les défaillances structurelles des ouvrages déjà fragiles et vieillissants.

Les discussions techniques menées par le ministère des Transports et de l'Équipement ont permis d'identifier les sections prioritaires les plus dégradées et n'ayant pas de financement disponible pour leur réhabilitation (voir sections en rouge sur la carte ci-dessous). Une priorisation visant à définir les différentes phases d'un engagement programmatique a été discutée sur la base de l'analyse des données techniques et de la stratégie nationale de désenclavement visant à soutenir les zones à haut potentiel agricole et à stabiliser les régions où le risque sécuritaire est élevé.

En complément des aspects liés à l'infrastructure, les questions liées aux enjeux et opportunités d'une approche de développement intégrée autour du corridor sont également pris en compte. En effet, au-delà de son rôle d'axe structurant pour la connectivité du Niger, la RN1 a un rôle important d'intégration des bassins de vie localisés de part et d'autre de cet axe, soit environ 80% de la population, en soutenant les chaînes de valeurs agricoles et le commerce régional par l'amélioration des services de transport et de logistique rurale. Ce corridor est aussi l'axe principal de connexion vers le Tchad et il dessert les voies d'accès transversales vers le Nigeria car les villes principales de Maradi et Diffa sont parmi les principaux points d'échanges entre ces pays. L'absence d'équipement logistique pour l'entreposage, le stockage et la distribution, ainsi que les services rudimentaires de transport rural et des moyens intermédiaires de transport (MIT) sont des obstacles à la productivité agricole et au développement du commerce régional.

Les travaux de réhabilitation des sections prioritaires les plus dégradées impactera sans nul doute sur l'environnement et le milieu social et de ce fait nécessite des études d'impacts environnemental et social. Les présents Termes de Référence ont pour objet de présenter la consistance de l'étude et les différents outils à mettre en place.

II. OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DU PROJET

Le projet vise l'intégration de la sous-région et le développement du commerce à travers :

- la réhabilitation des tronçons routiers les plus dégradés de la Route Nationale n°1 (RN1), et des routes en terre moderne et routes rurales s'y connectant ; et
- le développement de services de transports intermédiaires nécessaires au développement des zones agricoles rurales et des villes secondaires le long de l'axe pour soutenir les chaînes de valeurs et le commerce sous régional.

Ce projet s'inscrit aussi dans le Plan de Développement Économique et Social (PDES) 2022-2026 par ses contributions au renforcement de la qualité et de la fiabilité des infrastructures clés de transport ; et dans un engagement multi-sectoriel de grande ampleur qui nécessitera une approche programmatique et phasée, une forte mobilisation interministérielle de la partie nationale et la coordination des partenaires techniques et financiers.

III. COMPOSANTES DU PROJET

Pour atteindre cet objectif, le projet est articulé autour de deux composantes principales à savoir :

- **La Composante 1** : La réhabilitation des tronçons routiers prioritaires sur la section RN1, de routes en terre modernes et de routes rurales qui permettent de connecter l'hinterland rural à la RN1, de désenclaver les zones à fort potentiel agricole et commercial (tel que détaillé en Annexe 2) et connecter le Niger au Nigeria et au Tchad. Cette composante aura une approche modulaire et programmatique selon les ressources disponibles en priorisant les tronçons les plus vulnérables au

changement climatique. Suivant les ressources disponibles, la RN6 (entre Niamey et la frontière du Burkina Faso) pourrait être intégrée au projet dans une phase ultérieure. Les activités de cette composante, le choix des priorités et le dimensionnement des infrastructures seront informés par l'étude financée par le Centre Mondial pour l'Adaptation (GCA) qui intervient dans le cadre de son programme d'Accélération de l'Adaptation en Afrique (AAAP) afin d'augmenter les investissements dans des projets d'infrastructures résilientes au changement climatique. Cette étude prévoit d'évaluer les risques climatiques, vulnérabilités et impacts potentiels sur les actifs le long de tout le corridor Niger-Tchad (entre Niamey et Ndjamen) et de proposer des solutions innovantes pour la gestion intelligente des infrastructures de transport face au climat. Les propositions comprendront aussi des solutions en phase d'opérations et de maintenance (O&M), avec des investissements pour améliorer la maintenance et la résilience des infrastructures.

- **La Composante 2** : Le développement des services de transport et de logistique en soutien aux chaînes de valeurs agricoles prioritaires et pour accroître le commerce sous régional, en particulier avec le Tchad et le Nigéria. Cette composante comprendra des investissements pour :
 - *Améliorer les services de transport et de logistique rurale* notamment par le développement de MIT décarbonisés dans le cadre de projets pilotes de 2 et 3 roues électriques dans des villes secondaires du corridor et en milieu rural et les équipements logistique commerciaux et agricoles tels que des marchés, centres de stockage et de distribution. Les activités à financer seront informées par l'étude à venir sur la décarbonisation et la résilience climatique pour la logistique et la connectivité rurale dans la région du Sahel, financée par la Facilité Mondiale pour la Décarbonisation des Transports (Global Facility for Decarbonization of Transport, GFDT) de la BM.
 - *Adresser les contraintes affectant la fluidité du transport entre le Niger et le Tchad et le commerce sous-régional* par le renforcement et la mise en application des accords et du cadre de dialogue entre les deux pays (déjà engagé dans le cadre du projet de la Transsaharienne (RTS), y compris celles adressant les questions de passages aux frontières). L'harmonisation de la stratégie de transport routier des deux pays et la mise à l'échelle de la professionnalisation du secteur bénéficieront aussi de ce projet.
 - Afin d'évaluer et suivre les impacts des activités de cette composante sur le développement du commerce sous régional et sur la mobilité des personnes, le cadre de concertation qui sera mis en place entre les pays pourrait inclure un observatoire sous-régional de la mobilité et les échanges commerciaux. Cet observatoire pourrait aussi héberger des solutions régionales de systèmes d'alerte précoce aux aléas liés aux changements climatiques et de gestion proactive et concertée des infrastructures du corridor régional.

Ces composantes permettront (i) au niveau des infrastructures la mise en place de tronçons prioritaires de la composante Nigérienne de la route transafricaine entre Dakar et Ndjamen) et d'assurer une liaison directe avec le Tchad en toute saison sur le tronçon nigérien, et d'améliorer les chaînes de valeur inter-état entre le Niger et le Tchad et le Niger et le Nigeria et ; (ii) pour la partie service d'optimiser la desserte des zones transfrontalières et la logistique régionale pour soutenir le commerce sous-régional.

Le projet est régi par le Cadre Environnemental et Social (CES) dont huit (8) NES s'appliquent au projet à savoir :

- NES 1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- NES 2 : Emploi et conditions de travail ;
- NES 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution ;
- NES 4 : Santé et sécurité des populations ;
- NES 5 : Acquisition de terres, restrictions à l'utilisation de terres et réinstallation involontaire ;
- NES 6 : Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques ;
- NES 8 : Patrimoine culturel ;
- NES 10 : Mobilisation des parties prenantes et information.

IV. JUSTIFICATION DE L'ETUDE

Le projet proposé est traité comme une série de projets (SdP) dont la première phase comprend deux SdP qui seront préparés et livrés en parallèle, au Tchad et au Niger. Au Niger, le Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger comportera des travaux d'Amélioration des infrastructures le long du Corridor Niamey-N'Djamena et de ses routes de desserte avec la réhabilitation des sections prioritaires sur la Route Nationale N 1 (RN1), des routes en terre moderne et des routes rurales qui relient les zones rurales adjacentes à la RN1. La plupart de ces routes sont actuellement en mauvais état et inaccessibles pendant la saison des pluies.

Etant donné que tous les sous-projets ne sont pas encore connus avec précision à ce stade de préparation du projet, il a été convenu de préparer un cadre de Gestion environnementale et sociale (CGES) assorti d'un PGES ; et évaluer les coûts de mise en œuvre du CGES de manière globale sachant que les différents sous projets feront l'objet d'évaluation environnementale et sociale spécifique.

L'évaluation environnementale et sociale préliminaire du Projet sera réalisée en fonction de la nature et de l'ampleur des activités envisagées, conformément au nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et à la législation nigérienne, notamment la loi n°2018-28 du 14 mai 2018 déterminant les principes fondamentaux de l'Evaluation Environnementale au Niger et son décret d'application n°2019-029/PRN/MESU/DD du 11 janvier 2019.

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, définit les exigences applicables aux emprunteurs en matière d'identification et d'évaluation des risques et des impacts environnementaux et sociaux sensibles au genre et aux risques des EAS/HS associés aux projets soutenus par la Banque dans le cadre du financement de projets d'investissement. En se concentrant sur l'identification et la gestion des risques environnementaux et sociaux, le cadre vise à aider les emprunteurs à réduire la pauvreté et à accroître la prospérité d'une manière durable au profit de l'environnement et de leurs citoyens dans le respect de vulnérabilités spécifiques de différentes couches sociales et la prévention, l'atténuation des risques EAS/HS. Les normes vont : a) Aider les emprunteurs à mettre en œuvre de bonnes pratiques internationales en matière de viabilité environnementale et sociale ; b) Aider les emprunteurs à s'acquitter de leurs obligations environnementales et sociales nationales et internationales ; c) Renforcer la non-discrimination, la transparence, la participation, la responsabilisation et la gouvernance ; et d) Améliorer les résultats des projets en matière de développement durable par un engagement continu des parties prenantes.

Les présents TDR sont élaborés pour l'élaboration du CGES et du PGMO du « Projet d'Intégration et de Connectivité du Sud-Niger ».

V. OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE L'ETUDE

5.1. Objectifs de l'étude

Le consultant élaborera un PGMO dont l'objectif est d'identifier et clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte pour assurer un cadre sain et sécurisé aux travailleurs dans le cadre du PICSN.

Spécifiquement, le PGMO vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ;
- 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 et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;
- Prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail, notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

5.2. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus du PGMO 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 de travail des enfants est empêché,

- Les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- Un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et des conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et leurs organisations.

VI. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Le Consultant mènera des activités de consultation appropriée avec les intervenants lors de la préparation du CGES et du PGM. Il gèrera la consultation préliminaire par des contacts avec les intervenants et la consolidation de leurs commentaires. Il prendra en compte également les commentaires de la Banque mondiale et ceux des parties prenantes dans le projet avant de soumettre le CGES au gouvernement et à la Banque pour examen et autorisation de diffusion.

En outre, le consultant devra adopter une démarche méthodologique claire et complète, qui pourrait concerner les points suivants :

- Plan d'exécution, ainsi que le calendrier de réalisation de la prestation.
- La collecte et l'analyse toute la documentation disponible en matière de gestion environnementale et sociale (politiques nationales, NES, etc.).
- Les entretiens avec les représentants de principales parties prenantes au niveau national, y compris les partenaires techniques et financiers.
- L'utilisation éventuelle de questionnaires ciblés.
- Les visites sur le terrain pour s'entretenir avec les autorités locales et les responsables des services techniques, comme aussi avec les représentants de population locales, le secteur privé, les ONG concernées, comme aussi les représentants de groupes marginaux et particulièrement vulnérables, les associations de femmes et de jeunes).

VII. PROFIL DU CONSULTANT

Le consultant individuel doit être un expert de niveau BAC + 5 au minimum dans un domaine pertinent lié à l'évaluation de l'impact environnemental et social (p. ex. sciences de l'environnement, génie de l'environnement, Développement durable, changements climatiques, etc.), possédant au moins 10 ans d'expériences dans la préparation d'instruments de gestion environnementale et sociale (CGES, EIES, PGES, PGP). Il/elle devra :

- Avoir une bonne connaissance du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale et des exigences relatives aux procédures et opérations dans le domaine des évaluations environnementales et sociales et une excellente connaissance des normes et réglementations environnementales internationales en matière d'évaluation environnementale et sociale ;
- Avoir une bonne connaissance du cadre juridique et institutionnel du Niger
- Avoir de l'expérience en matière de consultations publiques, y compris en ce qui concerne les mécanismes de redressement des griefs et la divulgation de l'information ;
- Avoir une connaissance de la zone d'intervention du projet
- Avoir une connaissance et l'expérience de l'approche genre et des problématiques de violences basées sur le genre au Niger.
- Avoir réalisé au moins 5 CGES d'un projet sous financement d'un bailleur de fonds (AfDB, BM, BID, BOAD, etc) dont au moins 1 CGES réussit avec succès sous le Nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque
- Avoir réalisé avec satisfaction au moins 1 PGM pour un projet financé par une banque multilatérale

Le Consultant peut se faire accompagner par un spécialiste social ayant au moins 8 ans d'expérience dans l'analyse des aspects sociaux y compris les aspects EAS / HS et avoir réalisé ou participé au moins 1 études CGES ou similaire, ou un spécialiste qui des connaissances sur les questions de l'emploi, la législation du Travail, santé et sécurité au travail au Niger. Il doit au moins avoir réalisé avec satisfaction soit un PGM ou une étude sur la problématique d'emploi, la santé et sécurité au travail.

VIII. MANDAT DU CONSULTANT

Le consultant a pour mandat d'élaborer les procédures de gestion de la main d'œuvre. Il a pour mandat de déterminer les principaux risques liés à la main d'œuvre ainsi que les mesures et procédures pour y remédier notamment :

1. Les risques de discrimination basé sur le genre, lors de recrutement ainsi que la provenance ou autres formes de favoritisme ;

2. Les risques pour les maladies professionnelles chez le personnel du projet et les agences d'exécutions;
3. Les risques de santé et sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution des travaux ainsi que ses sous-traitants ;
4. Les risques d'exposition aux dangers physique liés à l'utilisation des équipements
5. Les risques d'exploitation et Abus sexuel/harcèlement Sexuel (EAS/HS)
6. Le travail des enfants
7. Un plan de sensibilisation des employées et des communautés riverains aux zones des travaux ;
8. L'intégration et le suivi des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des entreprises et tout autre prestataire ;
9. La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
10. La mise en place d'un système d'examen régulier de performance en matière de sécurité et santé au travail, etc.

IX. ORGANISATION ET DUREE DE LA MISSION

L'étude sera conduite sous la supervision globale du groupe de travail Ad'hoc et de l'équipe chargée de la préparation des études relatives au projet. Elle sera appuyée par les structures nationales en charge des questions d'évaluation environnementale (BNEE). Elle se déroulera dans toutes les zones pressenties d'intervention du Projet.

L'étude sera conduite pour une durée de quarante-cinq (45) jours durant lesquels les livrables suivants sont attendus :

1. Un rapport d'établissement, constituant une note méthodologique de cadrage en cinq (5) exemplaires, cinq (5) jours après le démarrage des prestations ;
2. Un rapport provisoire en dix (10) exemplaires, trente (30) jours après la date de démarrage, et une présentation et validation des résultats préliminaires à un atelier d'un jour regroupant les parties prenantes clés ;
3. Une version provisoire du document cadre devra être soumise à l'équipe du gouvernement, chargée de la préparation du projet, pour appréciation, avant sa transmission à la Banque mondiale pour commentaires trente-cinq (35) jours après le démarrage des travaux (i.e. signature du contrat). Le consultant aura cinq (05) jours pour intégrer les commentaires et suggestions des lecteurs de la première version.
4. Un rapport final en dix (10) exemplaires, cinq (5) jours après la tenue de l'atelier.

Le PCE-LON prendra en charge tous les coûts logistiques de l'atelier qui sera organisé par le BNEE. L'animation de l'atelier sera assurée par le Consultant.

Après réception des commentaires du comité de préparation du Projet et de la Banque mondiale, le Consultant produira la version définitive du rapport final, en cinq (05) exemplaires.

Chaque rapport sera également fourni en version électronique non protégée.

X. CONTENU ET PLAN DU RAPPORT

Le consultant aura à produire deux rapports bien distincts à savoir le rapport du CGES sensible au genre et aux EAS/HS et les Procédures de Gestion de la Main D'Œuvre (PGMO) qui seront autant que possible, concis. Il ne traitera donc que des impacts environnementaux et sociaux significatifs. Il se concentrera sur les résultats, les conclusions et les recommandations pour de futures actions, à la lumière des données rassemblées ou d'autres références utilisées au cours de l'étude. Les éventuels détails seront développés en annexe du rapport ou dans un volume séparé. Le consultant fournira un rapport provisoire en version papier et sur support numérique en version WORD. Il devra intégrer par la suite, les commentaires et suggestions des parties prenantes. Le rapport du CGES sera rédigé en deux (2) rapports bien distincts à savoir :

- Le rapport du CGES sensible au genre et aux EAS/HS
- Le rapport de Procédures de Gestion de la Main D'Œuvre (PGMO)

En ce qui concerne le rapport du PGMO, il doit contenir au minimum les points suivants :

1. une introduction
2. une présentation des objectifs du PGMO
3. un aperçu du projet et ses composantes
4. une analyse sur l'utilisation de la main d'œuvre
5. Une description succincte du cadre politique, juridique et institutionnel en matière d'emploi, de sécurité et santé au travail

6. Une description des principaux risques et impacts des activités du projet sur les employés
7. Une proposition des mesures d'atténuation
8. Une identification du personnel et structures responsables de mise en œuvre des différentes mesures
9. Une proposition des politiques et procédures en matière de gestion des risques,
10. Une proposition d'un mécanisme de gestion des plaintes et griefs sensibles aux VBG
11. Une esquisse de gestion des contractants et fournisseurs dans le cadre du projet
12. Une conclusion
13. Des annexes y compris les différents codes de conduite, la liste des structures et personnes rencontrées, les PV de réunions, les suggestions et recommandations des parties prenantes, les parties des textes pertinents, tout autre document photographique ou illustratifs et/ou témoignage, etc.

XI. MODALITES DE PAIEMENT

Les parties ont convenu des modalités de paiement suivantes :

- 10% des honoraires au démarrage de la mission
- 100% des frais d'appui et frais remboursables seront payés en début de mission ;
- 50% des honoraires consultant seront payés au dépôt du rapport provisoire ;
- 40% des honoraires du consultant seront payés au dépôt du rapport définitif intégrant les observations de la Banque mondiale Et de l'Unité de coordination du projet (UCP)

XII. CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

Chaque partie s'engage, d'une part, à ne pas divulguer, ni à communiquer à quiconque toute ou partie des informations confidentielles administratives, techniques ou foncières et d'autre part, à prendre toute disposition pour que cette confidentialité soit préservée.

Chaque partie, en qualité de bénéficiaire, s'engage à ne faire aucun usage des informations confidentielles dans un but autre que l'exécution du Contrat.

Le promoteur ne doit en aucune manière porter à la connaissance de tiers, directement ou indirectement, les enseignements qu'il aura pu tirer de l'exécution du présent contrat sur le savoirfaire afférent à celui-ci.

Le commanditaire se réserve le droit de résilier le présent contrat en cas de non-respect par le consultant des délais contractuels.

Les documents et autres informations ayant servi à la rédaction du rapport tout comme ce dernier, restent la propriété exclusive du projet. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés à d'autres fins sans l'autorisation préalable du projet.

XIII. DATE, LIEU ET HEURE LIMITE DE DEPOT DES DOSSIERS

Le Projet mettra à la disposition du Consultant toutes les informations techniques sur le projet et tout autre document nécessaire, l'évaluation des risques VBG/EAS/HS et autres documents du projet.

L'ensemble de la procédure de l'étude est conduite sous la supervision directe de l'UCP du PCE-LON, au travers de son Unité Environnementale et Sociale.

Pour ce faire l'UCP sera chargée de :

- introduire le consultant auprès des autorités locales et des structures partenaires ;
- faciliter, dans la limite de ses possibilités, l'accès du consultant aux sources d'informations ;
- fournir au consultant tous les documents utiles à sa disposition ;
- participer à l'organisation de l'atelier de restitution du rapport provisoire de l'étude pour s'assurer du bon déroulement de cette activité clé (la qualité de la restitution et la prise en compte des observations des participants) ; - veiller aux respects des délais par le consultant.

Les consultants intéressés peuvent obtenir des informations supplémentaires auprès de l'Unité de Coordination du PCE-LON, BP 12130 Niamey, Tél : (+227) 20 73 83 63, aux heures suivantes : du lundi au jeudi de 8 h à 17 h 00, et les vendredis de 8 h à 12 h (Heure locale).

Ils peuvent déposer leurs manifestations d'intérêt rédigées en français à l'adresse indiquée ci-dessus ou les expédier à : danissa_sam@yahoo.fr et isboudel@yahoo.fr au plus tard le .../.../2024 à 10 heures (GMT+1).

CODE DE BONNE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG), l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) et les violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement¹⁴ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de bonne conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de bonne conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de bonne conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.

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

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

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

La mise en œuvre

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

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

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.

11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont les VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés aux VBG et la VCE.

12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :

- i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
- j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.

14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁵[https://usc-word-](https://usc-word-edit.officeapps.live.com/we/wordeditorframe.aspx?ui=en-US&rs=en-)

¹⁵ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle

US&wopisrc=https://worldbankgroup-my.sharepoint.com/personal/jdamboeck_worldbank_org/_vti_bin/wopi.ashx/files/d837b80e15d9427389434c94778405dc&wdenableroaming=1&mscc=1&wdodb=1&hid=F5CEBDA0-704B-3000-B737-

A7540FE4A66D&wdorigin=Other&jsapi=1&jsapiver=v1&newsession=1&corrid=544a2ef7-8cdd-494c-80c9-dd149df53409&usid=544a2ef7-8cdd-494c-80c9-

dd149df53409&sftc=1&cac=1&mtf=1&sfp=1&instantedit=1&wopicomplete=1&wdr edirectionreason=Unified_SingleFlush&rct=Normal&ctp=LeastProtected de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

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

12. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite .

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

¹⁶ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____