

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE

PROJET REGIONAL D'APPUI AU PASORALISME AU SAHEL

PRAPS-NIGER, Phase 2



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



Rapport Final

Février 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	2
SIGLES ET ACRONYMES	3
Glossaire	4
Résumé Exécutif.....	6
1. Contexte et objectifs du PRAPS-2	8
2. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre.....	8
3. Utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet.....	10
3.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet.....	10
3.2 Travailleurs directs du projet.....	10
3.4 Calendrier des besoins en main d'œuvre.....	11
3.5 Conditions de travail et d'emploi.....	13
4. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail.....	14
4.1 Composantes et activités du projet.....	14
4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	17
5. Aperçu de la législation et réglementation du travail : conditions générales.....	21
Salaires et retenues sur salaires	21
Temps de travail	22
Congés.....	22
Liberté d'association.....	22
6. Législation et réglementation du travail : santé et sécurité au travail.....	24
7. Personnel responsable	27
8. Procédures et politiques	28
9. Âge pour l'emploi et travail forcé.....	29
10. Mécanisme de règlement des plaintes et litiges	31
11. Gestion des contractants et prestataires	34
12. Travailleurs des fournisseurs principaux	36
ANNEXE 1 : CODE DE DÉONTOLOGIE.....	37
ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE	40

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des travailleurs directs	12
Tableau 2 : Effectif prévisionnel des travailleurs contractuels	13
Tableau 3 : Composantes et activités du PRAPS-2	14
Tableau 4 : Risques et mesures d'atténuation proposées	17

SIGLES ET ACRONYMES

ANPE	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi
ANSI	Agence Nationale pour la Société de l'Informatique
BM	Banque Mondiale
BNEE	Bureau National d'Evaluation Environnementale
CNSS	Caisse nationale de Sécurité Sociale
GN	Guidance Note
HS	Harcèlement sexuel
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PEPP	Plan d'Engagement Parties Prenantes
PGM	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PGM0	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PRAP-2	Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel-Phase 2
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences contre les Enfants

GLOSSAIRE

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

Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

Consentement : est le choix éclairé 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 considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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 du travail du Niger) ;

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

Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.

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 ;

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 du code travail du Niger). Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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 du code du travail du Niger). 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 :

Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

Violence psychologique/affective : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc. ;

Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes, la coercition et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : *« tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »*. Les six (06) principaux types de VBG sont les suivants (viol, violence sexuelle, agression physique, mariage forcé, privation de ressources, d'opportunités ou de services, violence psychologique/affective) :

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel est né de la volonté des Gouvernements de six pays sahéliens (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Tchad et Sénégal) de faire du pastoralisme un axe de développement et de stabilisation de la zone sahélienne.

La première phase du PRAPS en cours d'exécution depuis 2015 est prévue s'achever en fin décembre 2021.

Compte tenu des résultats obtenus par le projet et dans sa volonté de poursuivre ses appuis au secteur du pastoralisme qui s'inscrivent dans la durée, la Banque mondiale a accepté de poursuivre le financement d'une seconde phase du PRAPS qui démarrera dès la fin de la phase actuelle du projet.

Dans le souci d'assurer de meilleures conditions aux travailleurs du projet et leur assurer un traitement équitable et non discriminatoire, il a été convenu que soit élaboré et mis en œuvre des procédures de gestion des ressources humaines. Le PGM0 permettra de promouvoir des relations de travail constructives entre la direction du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Nigérienne ou disposant d'un permis de travail nigérien valide, répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, association, fédération ou groupement, etc.) régulièrement constituée suivant la législation nigérienne. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2 seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Par rapport aux conditions d'emploi et de travail, la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail en république du Niger est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Le projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

L'identification et l'évaluation des risques et impacts négatifs liés à la mise en œuvre des composantes et activités du projet imposent de connaître les différents risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés : risques liés aux produits utilisés en santé animale, aux substances toxiques présentes dans certains équipements de travail, aux méthodes de travail ou à son organisation ; risques liés aux conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ; risques liés aux violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et les exploitations et abus sexuels (EAS), le harcèlement et les abus sexuels etc. La protection des travailleurs contre ces risques s'impose à l'employeur.

La législation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution de la 7ème République du 25/11/2010 ;
- La Loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail ;
- La Convention collective interprofessionnelle du 25/12/1972 ;
- Loi n°2018-22, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale du 27 avril 2018 ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du Travail du 10 août 2017 ; partie réglementaire du Code du Travail ;
- Décret n° 96-412/PRN/MEF/P portant réglementation du travail temporaire du 4 novembre 1996 ;
- Décret n° 96-413/PRN/MFPT/E déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail du 4 novembre 1996 ;
- Décret N°2012-358/PRN/MFPT fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle du 17 août 2012.

Les agents de l'État sont régis par la loi portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

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

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels pour faire valoir leurs préoccupations concernant les conditions de travail.

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PRAPS-2

Le Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel est né de la volonté des Gouvernements de six pays sahéliens (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Tchad et Sénégal) de faire du pastoralisme un axe de développement et de stabilisation de la zone sahélienne.

Pour soutenir la volonté exprimée par les Etats, le groupe de la Banque Mondiale, à travers son Initiative Sahel, a accordé une enveloppe financière de 248 millions US\$ pour la mise en œuvre du Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel (PRAPS). La première phase du PRAPS en cours d'exécution depuis 2015 est prévue s'achever en fin décembre 2021.

Les évolutions récentes et prévisibles confirment le diagnostic initial des réunions de Nouakchott et de N'Djamena et appellent à une réponse renforcée en faveur d'un pastoralisme plus résilient compte tenu notamment de l'augmentation des troubles sociaux et politiques, des risques accrus de conflits localisés liés à la concurrence pour les ressources naturelles, de l'aggravation de l'insécurité régionale liée aux groupes armés et extrémistes, et de l'accélération du changement climatique. Pour ce faire, le groupe de la Banque Mondiale dans sa volonté de poursuivre ses appuis au secteur du pastoralisme qui s'inscrivent dans la durée, s'est montré favorable pour financer une seconde phase du PRAPS qui démarrera dès la fin de la phase actuelle du projet. Dans le souci d'assurer de meilleures conditions aux travailleurs du projet et leur assurer un traitement équitable et non discriminatoire, il a été convenu que soit élaboré et mis en œuvre des procédures de gestion des ressources humaines.

2. OBJECTIFS DES PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Les procédures de gestion des ressources humaines applicables au PRAPS-2 permettront de promouvoir des relations constructives entre la direction du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. De façon plus spécifique les PGMOS permettront de :

- Protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- 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, 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 d'handicap, les enfants ;
- 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 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 dudit projet.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre se réfèrent aux dispositions de la législation nationale et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre (PGM) décrit la manière dont les différentes catégories de travailleurs du PRAPS-2 seront gérées. Elle est élaborée conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation nationales ainsi qu'aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale, la Note d'orientation correspondante et la Note de Bonnes Pratiques EAS/HS¹.

Le document s'articule autour des points ci-après :

- Utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
- Personnel responsable (Coordonnateur, Responsables des composantes, Expert en planification et responsable des opérations, Expert en gestion administrative et financière, Expert en passation des marchés, Expert en sauvegardes sociales, Expert en sauvegarde environnementale, Expert en Hygiène, Sécurité et santé (HSE) au travail, Expert en suivi-évaluation, Expert en communication et gestion des connaissances, Expert en infrastructures) ;
- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales (salaires, horaires de travail...) ;
- Mobilité de la Main d'œuvre,
- Travaux forcés et travail des enfants
- Mécanismes de gestion des plaintes ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

3. UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Nigérienne ou disposant d'un permis de travail nigérien valide, répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, association, fédération ou groupement, etc.) régulièrement constituée suivant la législation nigérienne. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2 seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. La mise en œuvre du PRAPS-2 va impliquer les acteurs ci-après :

3.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet

- L'Unité de Coordination du Projet (pour la gestion d'ensemble du projet comprenant les questions fiduciaires, la gestion des ressources humaines, les relations avec les partenaires, le suivi et évaluation, les sauvegardes environnementales et sociales...) ;
- Le Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage pour les décisions stratégiques et le pilotage du projet ;
- Le Ministère de la Fonction Publique ;
- Le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale (Direction Générale de l'Emploi, Direction Générale du Travail et Direction Générale de la Protection Sociale) ;
- L'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi (ANPE) et ses Agences régionales ;
- Les Inspections du travail régionales ;
- La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Le Bureau National d'Évaluation Environnementale (BNEE) ;
- La Direction de la Gestion des Carrières (Ministère de la Fonction Publique) ;

La coordination du projet se doit promouvoir des relations constructives avec les travailleurs du projet. Ceux-ci comprennent :

3.2 Travailleurs directs du projet

On entend par « travailleur direct du projet », toute personne physique employée ou recrutée directement par le promoteur du projet et/ou les agences (entreprises, prestataires) de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Les Experts et autres personnels de l'UGP qui seront recrutés par le projet avec le statut de Consultant devront l'être en conformité avec les Directives « Sélection et Emploi des Consultants par les Emprunteurs de la Banque Mondiale dans le cadre des Prêts de la BIRD et des Crédits et Dons de l'IDA ».

A cet effet, il convient de rappeler les dispositions de l'article 1.13 d) sur l'utilisation des fonctionnaires : « Les représentants du gouvernement et les fonctionnaires du pays de l'Emprunteur peuvent être engagés sous réserve que cela ne soit pas incompatible aux

dispositions du Statut Général de la Fonction Publique Nigérienne (SGFP) ou d'autres lois et règlements en la matière, ou politiques du pays de l'Emprunteur et :

- (i) S'ils sont en congé sans solde, retraités ou ont démissionné ;
- (ii) S'ils ne sont pas engagés par l'organisme pour lequel ils travaillaient avant leur départ en congé sans solde, en retraite ou leur démission ;
- (iii) Et si leur engagement ne donne pas lieu à toute sorte de conflit d'intérêts ».

Les travailleurs du projet comprennent également les **travailleurs contractuels** qui sont des personnes employées ou recrutées par l'intermédiaire de tierces parties (contractants, sous-traitants, des agents ou des intermédiaires) pour effectuer des tâches liées aux principales fonctions du projet (activités sans lesquelles le projet ne peut être poursuivi), indépendamment du lieu de travail. Le projet fera recours à des travailleurs contractuels pour la mise en œuvre de certaines activités.

Font également partie des travailleurs du projet les employés des fournisseurs primaires, qui sur une base continue, fournissent directement au projet des biens ou des matériaux qui sont essentiels aux principales fonctions du projet. Pour la mise en œuvre du PRAPS-2, les fournisseurs primaires seront sollicités.

Le recours aux **travailleurs communautaires** s'effectue généralement lorsque la main d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution aux activités envisagées ou lorsque le projet est conçu pour apporter une assistance à des groupes vulnérables sous formes de travail contre argent ou travail contre nourriture, et cela dans une perspective de développement communautaire. Dans le cadre du PRAPS-2 Niger, le recours aux travailleurs communautaires pourrait être envisagé dans la mise en œuvre de certaines activités : lutte contre les plantes envahissantes (*Sida cordifolia*), traitement des terres dégradées, réhabilitation d'ouvrages pastoraux, aménagement des couloirs de transhumance, travaux HIMO etc.

Travailleurs migrants : ce sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre afin de trouver un emploi. Le travailleur migrant pourra bien travailler dans le cadre du projet dès lors qu'il respectera la législation en la matière, c'est-à-dire disposer d'un permis de travail légal.

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. 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 profil recherché.

3.4 Calendrier des besoins en main d'œuvre

E prévision des activités attendues à travers les principales composantes du PRAPS-2, les besoins en personnel de l'Unité de Coordination seraient légèrement renforcés par rapport à la première phase du projet. Le Coordonnateur du projet ainsi que responsables des composantes techniques (i) Amélioration de la santé animale et contrôle des médicaments vétérinaires ; (ii) Gestion et gouvernance durable des paysages ; (iii) Amélioration des chaînes de valeur du bétail ; (iv) Amélioration de l'inclusion sociale économique des femmes et des jeunes ; et les responsables régionaux des antennes proviendront du Ministère de l'Agriculture et l'Elevage. Les différents experts (gestion administrative et financière, passation des marchés, sauvegardes

environnementales et sociales, suivi et évaluation, infrastructure, communication et planification seront recrutés sur une base concurrentielle, conformément aux procédures de l'IDA (Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014). On peut s'attendre à ce que la phase de mise en œuvre du projet dure approximativement six (6) ans (2021-2026).

L'évaluation des besoins en travailleurs directs a été bâtie sur la base de l'expérience acquise au cours de la 1^{ère} phase du PRAPS. Il convient de noter que les besoins en travailleurs indirects ne peuvent être déterminés avec précision à cette étape de la préparation du projet. Les propositions ci-après seront confirmées au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des travailleurs directs

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Responsable Administratif et Financier	1	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines & Financières	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Planificateur / chargé des opérations	1	Expert en planification	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés et expérience avérée	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Spécialiste en suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation et Gestion axée sur les résultats	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Spécialistes régionaux en suivi et évaluation	5	Expérience en suivi des activités sur le terrain ; animation des mécanismes de gestion des plaintes	Antennes ² régionales
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Spécialiste en sauvegardes sociales	1	Connaissance des sauvegardes sociales, des questions de genre ; expérience dans la résolution des plaintes dans le cadre des projets de développement,	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Spécialiste en Communication	1	Maitrise de l'élaboration et la mise en œuvre des outils de communication et expertise avérée	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Responsables des antennes régionales	5	Connaissances et expériences en gestion des projets	Antennes régionales
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Assistants administratifs et financiers régionaux	5	Bonne connaissance de la gestion administrative et financière	Antennes régionales
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Comptable Principal	1	Maitrise des procédures comptables	Niamey

² Les antennes régionales seront à Tillabéry, Dosso, Tahoua, Maradiet Zinder

Fin première phase du projet (Mai 2021)	Un assistant en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Expert Informaticien	1	Maitrise des outils informatiques	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Secrétaire administratif	1	Connaissance en gestion du secrétariat	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Conducteurs de Véhicule Administratif	A déterminer	Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Niamey et antennes régionales
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Agent de soutien	1	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Manœuvres	7	Aptitude physique, être instruit niveau dynamique	Niamey et antennes régionales

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des travailleurs contractuels

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Agents de sécurité, Agents de nettoyage	A déterminer	Niveau BEPC	Niamey
Fin première phase du projet (Mai 2021)	Consultants	A déterminer	Diplôme supérieur et compétences avérées dans le domaine	Niamey et antennes régionales

3.5 Conditions de travail et d'emploi

La loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail en république du Niger est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Le projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

Dans le cadre du PRAPS-2, nul ne doit faire recours au travail forcé qui est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. 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.

4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL

Cette section aborde les cinq (5) composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1 Composantes et activités du projet

Tableau 3 : Composantes et activités du PRAPS-2

N°	Composantes & Sous-composantes	Activités
1.	Amélioration de la santé animale et contrôle des médicaments vétérinaires	
	La composante vise l'amélioration durable de la santé, la sécurité sanitaire des aliments d'origine animale, le contrôle des médicaments vétérinaires	
1.1	Renforcement des capacités des services vétérinaires	1.1.1 Appui à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion des services vétérinaires ; 1.1.2 Appui à l'amélioration du cadre réglementaire des services vétérinaires et à son application ; 1.1.3 Appui à des formations initiales et continues, et appuis techniques ciblés.
1.2	Surveillance et contrôle harmonisés des maladies animales prioritaires	1.2.1 Mise en œuvre coordonnée de programmes harmonisés de surveillance et de contrôle des maladies animales prioritaires ; 1.2.2 Amélioration des infrastructures et équipements des services vétérinaires.
1.3	Contrôle des médicaments vétérinaires et des denrées alimentaires d'origine animale	1.2.3 Amélioration des équipements de contrôle des médicaments 1.2.4 Appui à l'amélioration des services de contrôle des denrées alimentaires d'origine animale
2.	Gestion et gouvernance durable des paysages	
	L'objectif de cette composante est de sécuriser la mobilité de l'élevage en vue de renforcer la paix et la cohésion sociale face aux conflits d'accès aux ressources pastorales et de leur gestion durable dans les écosystèmes en déséquilibre climatique	
2.1	Gestion durable des infrastructures d'accès à l'eau	2.1.1 Gestion des systèmes de suivi des ressources/infrastructures et communication ; 2.1.2 Appui à la planification des aménagements : appui à la coordination transnationale éventuelle et harmonisation méthodologique ; 2.1.3 Réalisation des aménagements ; remise en état des points d'eau ; 2.1.4 Appui à l'organisation des usagers d'eau, la gestion et la maintenance des infrastructures.

N°	Composantes & Sous-composantes	Activités
2.2	Sécurisation de l'accès aux ressources naturelles et gestion durable des paysages	2.2.1 Organisation des usagers des parcours, planification/gestion concertée, mécanismes de résolution des conflits ; 2.2.2 Codes pastoraux, textes sur la transhumance transfrontalière et autres bases légales sur l'accès aux ressources naturelles ; mise à jour, adaptation et harmonisation éventuelles des textes sur la transhumance transfrontalière ; action de communication, vulgarisation, système de contrôle ; 2.2.3 Inventaire et suivi des ressources et outils d'information d'aide à la décision des acteurs.
2.3	Production fourragère et aliment pour bétail	2.3.1 Amélioration de la production fourragère 2.3.2 Faciliter la disponibilité de l'accès aux aliments pour le bétail
3.	<p style="text-align: center;">Amélioration des chaînes de valeur du bétail</p> <p>La composante à assurer l'accès des pasteurs et agropasteurs à des marchés concurrentiels et inclusifs et accroître le développement des chaînes de valeur du bétail afin de favoriser la réduction de la pauvreté et renforcer la résilience des ménages dans les zones ciblées</p>	
3.1	Aménagement et mise en valeur des infrastructures stratégiques pour la transformation et le commerce régional	3.1.1 La construction ou la réhabilitation des marchés à bétail et des aires d'abattage en étroite collaboration avec les autres projets ou partenaires techniques et financiers intervenant sur les mêmes infrastructures ; 3.1.2 Le renforcement du SIM bétail et son ancrage au SIM bétail régional qui sera installé au CILSS ; 3.1.3 Appui aux modes de gestion des marchés.
3.2	Renforcement des capacités organisations professionnelles des filières pastorales nationales et régionales	3.2.1 Renforcement des capacités organisationnelles et techniques des organisations d'éleveurs pour leur permettre de remplir efficacement leur mission, de se professionnaliser ; 3.2.2 Renforcement d'interprofessions pour développer et pérenniser les relations mutuellement bénéfiques d'affaires entre les organisations pastorales et les autres professions intervenant dans la chaîne de valeur des produits pastoraux.
3.3	Appui au développement d'opérations innovantes de valorisation des filières	3.3.1 Soutien à l'innovation pour améliorer les chaînes de valeur du bétail ; 3.3.2 Valorisation accrue des produits d'élevage.
4.	<p style="text-align: center;">Amélioration de l'inclusion sociale et économique des femmes et des jeunes</p> <p>L'objectif de la composante est de contribuer à l'autonomisation des jeunes et des femmes issus du milieu pastoral à travers leur inclusion sociale et financière.</p>	

N°	Composantes & Sous-composantes	Activités
4.1	Renforcement de des formations professionnelles	4.1.1 Appui à la formation des acteurs des chaînes de valeur ; 4.1.2 Renforcement des capacités des acteurs
4.2	Inclusion sociale	4.2.1 Réduire les disparités sociales par l'emploi, l'éducation, l'accès aux services sociaux de base ; 4.2.2 Favoriser la sensibilisation interculturelle.
4.3	Appui au financement des activités génératrices de revenus	4.3.1 Appui à la diversification des activités génératrices de revenus (filières lait, peaux, viande, produits artisanaux...) ; 4.3.2 Soutien aux mécanismes d'aide à la création d'emploi
5.	Coordination, renforcement institutionnel, prévention et réponses aux urgences La composante vise à assurer la coordination générale du projet en vue d'une meilleure performance du projet	
5.1	Coordination du projet	5.1.1 Fonctionnement de l'Unité de Coordination du Projet ; 5.1.2 Suivi & Evaluation ; 5.1.3 Audit interne et externe ; 5.1.4 Gestion financière ; 5.1.5 Passation des marchés ; 5.1.6 Gestion environnementale et Sociale ; 5.1.7 Logiciels, équipements, fournitures
5.2	Renforcement institutionnel	5.2.1 Renforcement des capacités des structures partenaires ; 5.2.2 Gestion des connaissances
5.3	Intervention d'urgence	5.3.1 Renforcement de la prise en compte du pastoralisme et des organisations pastorales dans les systèmes d'alerte précoce ; 5.3.2 Renforcement et harmonisation des systèmes d'information et d'alerte précoce ; 5.3.3 Renforcement des capacités d'activation des SAP

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs liés à la mise en œuvre des composantes et activités du projet imposent de connaître les différents risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés : risques liés aux produits utilisés en santé animale, aux substances toxiques présentes dans certains équipements de travail, aux méthodes de travail ou à son organisation ; risques liés aux conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ; risques liés aux violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et les exploitations et abus sexuels (EAS), le harcèlement et les abus sexuels etc. La protection des travailleurs contre ces risques s'impose à l'employeur. Le harcèlement sexuel est puni au Niger conformément à l'article 45 du Code du Pénal et le décret n° 2017-682, en son article 122.

Ainsi, Le code du travail du Niger stipule en son article 136 que : “Pour protéger la vie et la santé des salariés, l’employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions de travail. 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”.

4.2 Principaux risques liés à la main d’œuvre

Les principaux risques associés à l’utilisation de la main d’œuvre dans le cadre du projet peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain et comprennent les cas suivants :

- Insécurité dans plusieurs zones d’intervention, liée à la menace terroriste. Ces risques sont liés aux déplacements des agents sur le terrain ;
- Stress au travail ;
- Conflits sociaux dus aux interactions entre travailleurs ;
- Harcèlement sexuel au travail ;
- Risques liés au travail (troubles musculosquelettiques, chutes etc.) ;
- Risques d’exploitation des enfants ;
- Violences basées sur le genre dans le cadre des activités du projet ;
- Risques d’accident de la circulation routière liés aux très nombreux déplacements lors des missions sur terrain ;
- Le risque d’infection au COVID-19 du fait de la pandémie actuelle. En effet, les activités du projet, notamment les réunions et missions de terrain pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact à moins 1 m 50, ou par voie respiratoire les gouttelettes produites lorsqu’une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou qui peuvent être inhalées dans les poumons. Il est possible qu’une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher leur propre bouche, leur nez, ou éventuellement leurs yeux. Bien que les perspectives de vaccination soient maintenant à l’ordre du jour, les gestes barrières doivent toujours être respectés.

Par rapport aux risques d’incendie, les conditions de dégagements seront respectées au sein du projet, et les installations sécuritaires nécessaires seront mises en place.

Tableau 4 : Risques et mesures d’atténuation proposées

Activités	Risques	Mesures d’atténuation
Déplacements lors des missions sur terrain ou lors des déplacements pour	Attaques de bandits ou de terroristes dans les zones exposées	Escorte militaire et/ou affectation d’éléments de sécurités dans certaines zones d’insécurité (nord Tillabéry, nord Tahoua)

aller ou revenir du travail ;	Accident de la circulation routière dont Accident de trajet	Formation et Sensibilisation des chauffeurs sur la sécurité routière et sur la conduite défensive Sensibilisation sur le respect du code de la route pour le personnel de l'UGP et pour les conducteurs de véhicules des Entreprises partenaires du projet.
Activité dans des locaux avec installations électriques, groupes électrogènes et autres équipements sous tension	Brûlure thermique, Risque d'électrocution	Effectuer un contrôle sécurité régulier (au moins 2 fois par an) des installations électriques. Équipements des locaux et Groupes électrogènes d'extincteurs d'incendie et formation du personnel à l'utilisation des extincteurs.
Travail sur écran	Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales	Formation en ergonomie et l'utilisation en toute sécurité des ordinateurs.
Organisation et rythme du travail, Gestion des Ressources humaines.	Les risques émergents : 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, Risques liés à une surcharge de travail (+ de 40 heures par semaine)	Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale (Article 155 du Code du travail du Niger). Communication, formation et sensibilisation sur les bonnes pratiques de GRH. Formation sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux et autres facteurs de stress. Dispositions d'aménagement de bureau (mobilier) pour la mise en place d'un cadre ergonomique de travail
	Conflits sociaux	Adoption et vulgarisation d'un code de bonne conduite Retraite annuelle de tout le staff pour des séances de team building. Les séances de team building sont les plus indiquées pour analyser les problèmes et proposer des mesures de corrections.
Travail des femmes	Risques de violence basée sur le genre ; Abus et harcèlement sexuels	Préparation et mise en place d'un plan d'actions pour la prévention et la réponse aux VBG, abus et harcèlement sexuels : Sensibilisation et information des populations, notamment les femmes et les jeunes sur les risques et leurs conséquences : Signature du code de conduite par le personnel et les responsables du projet ; Recours au mécanisme de gestion des plaintes

<p>Toutes autres activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs</p>	<p>Divers risques d'atteinte à la santé</p>	<p>Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies</p> <p>Favoriser la visite médicale d'embauche et le bilan médical annuel systématique, Favoriser les attitudes volontaires de don de sang</p> <p>Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins...</p>
--	---	--

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 (article 153 du Code du travail). Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.

Depuis décembre 2019, la planète entière fait face à la pandémie du COVID-19. Le premier cas vérifié au Niger a été enregistré le 17 mars 2020. Après une accalmie depuis quelques mois, à partir novembre on note une recrudescence des cas positifs particulièrement dans la ville de Niamey, et cela est sans doute lié à l'ouverture des frontières aériennes.

Le Projet se doit de planifier les effets que peuvent avoir les conditions de travail sur la vie des travailleurs et des usagers du projet et prendre les mesures adéquates :

- Des formations continues sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs, et dans tous les espaces publics ;
- Une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) ;
- La fourniture d'EPI ;
- Des protections adéquates en matière de SST, conformément aux ESSG générales, et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19 ;
- La fourniture des équipements de protection individuelle (gants, bavettes, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant).

Le projet devra consulter régulièrement et se conformer aux directives nationales édictées par le Ministère du Travail et celui de la Santé, et au besoin de celles du Comité Santé et Sécurité au Travail de la Banque Mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger qu'ils représentent pour le travailleur ;
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- Enlèvement, nettoyage et stockage ou élimination appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement ; les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social et appliquera un management adaptatif en fonction de l'évolution des risques liés aux conditions de travail.

De façon générale, l'UGP sera responsable de développer et mettre en œuvre les mesures d'atténuation appropriées pour les différents risques identifiés. Aussi, l'UGP veillera également à ce que les différents intervenants du projet comme les contractants, les sous-traitants et autres intermédiaires respectent et mettent en œuvre ces mesures d'atténuation.

5. APERÇU DE LA LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Niger et porte sur les conditions générales de travail. Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution de la 7^{ème} République du 25/11/2010 ;
- La Loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail ;
- La Convention collective interprofessionnelle du 25/12/1972 ;
- Loi n°2018-22, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale du 27 avril 2018 ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du Travail du 10 août 2017 ; partie réglementaire du Code du Travail ;
- Décret n° 96-412/PRN/MEF/P portant réglementation du travail temporaire du 4 novembre 1996 ;
- Décret n° 96-413/PRN/MFPT/E déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail du 4 novembre 1996 ;
- Décret N°2012-358/PRN/MFPT fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle du 17 août 2012.

Les agents de l'État sont régis par la loi portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

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

Spécifiquement, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

Salaires et retenues sur salaires

Dans les conditions prévues par le Code du travail (article 158), tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être identiques pour les travailleurs des

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

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur (article 180 du Code du travail). Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

Temps de travail

La durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante (40) heures par semaine (article 99 du code du travail). Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire. Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches (articles 110 et 111 du Code du travail).

Liberté d'association

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel (article 123 du Code du travail). Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins.

Directives Banque mondiale

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016, les nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

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

exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (NES 2, paragraphe 16).

6. LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

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

-
- Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1995,
- Convention n°155, relative à la santé et sécurité au travail signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur le 19 février 2011,
- Convention n°161, relative aux services de santé au travail signé par le Niger le 11 février 2009 et entrée en vigueur le 11 février 2011,
- Convention n°187, relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail. Signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur 19 février 2011 ;

Le Niger a élaboré également plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dont des textes de portée générale relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale travail et des textes sectoriels (des Ministères des Mines, du Pétrole, des Transports, de l'Agriculture, l'Urbanisme...).

Les principaux textes de portée générale en matière de sécurité et santé au travail sont :

- Constitution du Niger qui dispose en son article 22 «l'Etat prend en outre, les mesures de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée » ; les abus et harcèlements sexuels sont aussi traités par les Articles 45 du Code du Travail de 2012 & 281-1 du Code Pénal; Article 122 du Décret N° 2017-682
- Code Pénal nigérien modifié par la loi 2003-026 du 13 juin 2003 et d'autres textes législatifs punissant de fortes peines les actes de violences sous diverses qualifications : coups et blessures volontaires, violences et voies de fait, viol, mutilations génitales féminines, attentat a la pudeur, outrage à la pudeur, harcèlement sexuel ;
- Le code du travail : Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail
- La partie réglementaire du Code du travail : 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° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 (article 4) portant sur discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- 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.

Par rapport à la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la loi de 2017 portant Statut de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'État ou la

commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Par rapport aux abus et harcèlement sexuel ils

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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 par le projet 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.

Par rapport à 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 projet 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 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 PRAPS-2. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Au niveau de la protection des travailleurs lors du projet au niveau la COVID-19, le Niger n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau SST, le projet suivra dès lors les mesures de

l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement nigérien prenne les mesures spécifiques nécessaires. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que les associations de travailleurs travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. (Voir la section 3 pour les mesures d'atténuation des risques)

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient que peu d'activités dangereuses.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES n°2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

7. 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, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

L'équipe de préparation du PRAPS-2 va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec les Agences Nationales impliquées dans le projet.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales dont l'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi (ANPE), les Inspections du travail, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Niger (FNR).

L'UGP doit tenir à jour la liste de tous les travailleurs avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis du personnel des sous-traitants est engagée.

L'UGP devra veiller et s'assurer à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent 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, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler au projet 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.

Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des séances de renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des plaintes et litiges (voir paragraphe 10) entre employeur et employé devront être mis en place et permettront de régler à l'amiable et en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Ces codes de conduites utiliseront un langage clair pour interdire la VBG/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.

L'UGP sera également responsable (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

8. PROCÉDURES ET POLITIQUES

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes. Dans le cadre du PRAPS-2, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail sont les suivantes :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans Le projet.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence
- Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- Les indemnités journalières ;
- Les allocations et rentes d'incapacité ;
- Les rentes de survivants.

8.1 Violences basées sur le genre, exploitation, abus et harcèlement sexuels

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) traduites par l'absence d'équité et de transparence, ainsi que la discrimination exercée sur des personnes dans le processus de réinstallation ou dans le processus de recrutement des personnels des chantiers et même dans les rapports des employés du Projet avec les communautés pourraient entacher la cohésion sociale et compromettre l'atteinte de certains résultats escomptés par le Projet, notamment l'objectif d'inclusion sociale.

Toutes les plaintes relatives aux VBG/VCE/EAS/HS seront enregistrées au niveau du mécanisme des plaintes, soit à partir du village, de la commune ou du projet. En fonction du type de violence subie, la victime pourrait bénéficier d'une prise en charge médicale, psychosociale ou judiciaire.

Parallèlement à la prise en charge, une enquête doit être diligentée par le projet (en collaboration avec les autorités locales) dès réception de la plainte afin de recouper davantage d'informations sur les circonstances de la violence. Cette démarche inquisitoire doit respecter les exigences liées à l'anonymat et la discrétion. L'identité de la survivante ne doit en aucun cas être dévoilée. Par ailleurs toute démarche entreprise dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes doit requérir l'accord délibéré de la survivante. Le plaignant doit systématiquement être informé par l'entité en charge, de la solution qui a été retenue à sa plainte.

Dans le cadre de la prévention contre les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. (ANNEXE 2)

9. ÂGE POUR L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCÉ

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

Conformément à la législation nigérienne le travail des enfants n'ayant pas l'âge minimum établi (14 ans) est interdit. Toutefois, dans la pratique, il a été établi que l'âge minimal serait de 18 ans car il est impossible pour quelqu'un de moins de 18 ans d'avoir les compétences requises pour travailler dans un environnement professionnel standard.

Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique Nigérienne s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu. Les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer des travaux légers (article 107 du Code du travail). 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.

Conformément à l'article 4 du Code du Travail nigérien, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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.

10. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES PLAINTES ET LITIGES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Les plaintes et conflits au travail peuvent revêtir les formes suivantes :

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- Les discriminations à l'emploi ou sur le lieu de travail ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;
- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

La procédure de gestion des plaintes et règlement des conflits (figure 1) diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

Règlement du conflit individuel de travail :

La procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

Pré-conciliation entre les parties

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, souvent en présence d'un Médiateur désigné et connu à l'avance. Celui-ci peut être saisi de manière anonyme et confidentielle sur tout type de conflit y compris de type VBG/EAS/HS. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté par l'une des deux parties devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur. Les conflits relatifs aux VBG/EAS/HS vont être traités par le même dispositif de gestion des plaintes mais avec des personnes ayant une expertise dans le domaine des VBG (ONG d'appui) sous la supervision du spécialiste en sauvegarde sociale de l'UCP.

Conciliation devant l'inspecteur du travail

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

Procédure devant les tribunaux

Le PV de non-conciliation signée des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non-conciliation.

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en République du Niger en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

Règlement de conflit collectif

1. Phase de conciliation

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque le différend est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ; quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le directeur général du travail soumet obligatoirement le différend au conseil l'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs.

2. Phase d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

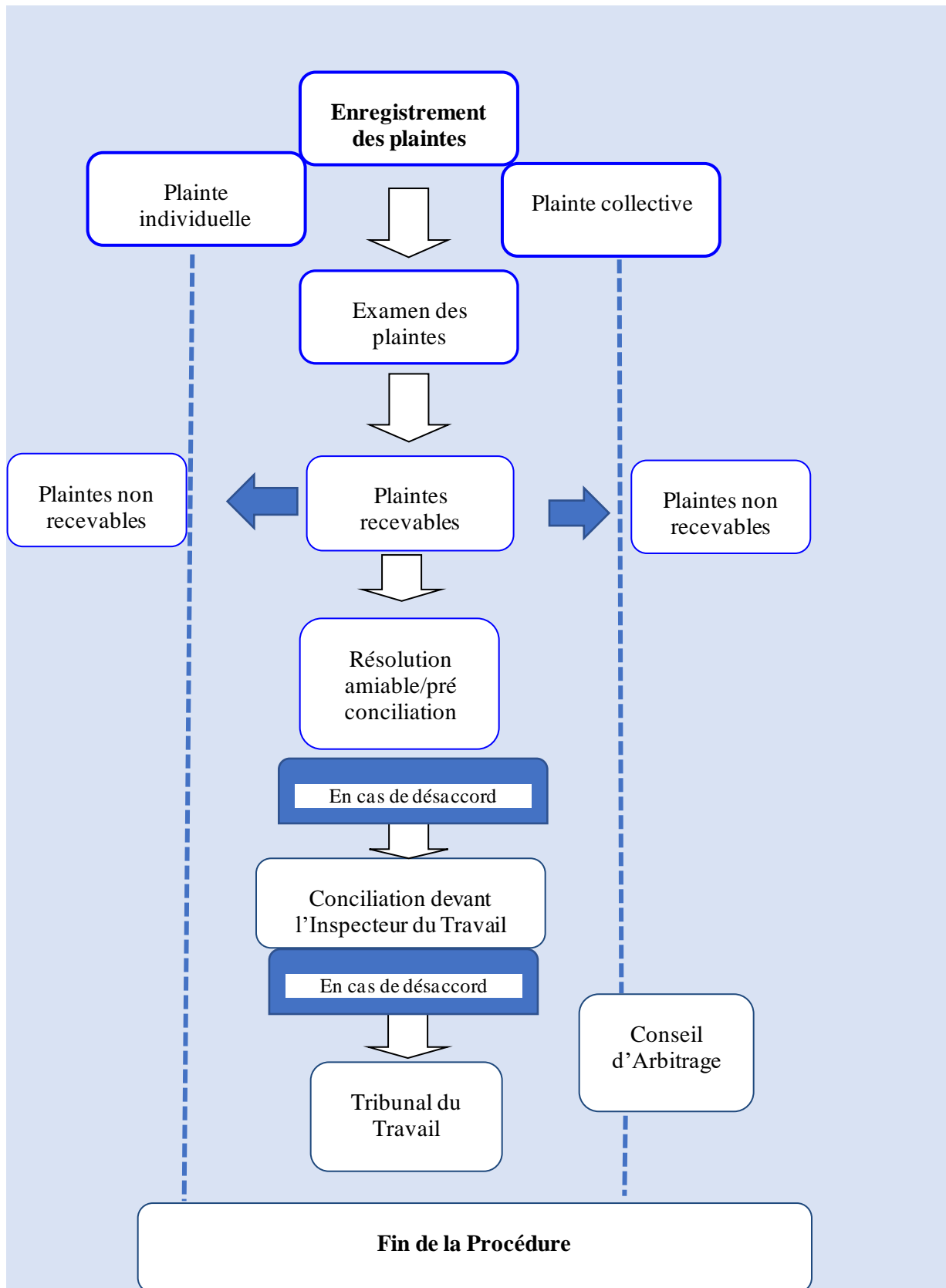


Figure 1 : Mécanisme de règlement des plaintes et litiges

11. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents-<http://www.worldbank.org/>) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Les travailleurs du projet et des partenaires 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. 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 seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Toutes les rémunérations, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Niger a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les 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/séviesses sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des

besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGM, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le PRAPS-2 n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le PRAPS-2, les entreprises et les prestataires adjudicataires de contrats ne doivent pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du PRAPS-2 sera respecté 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 projet.

12. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PRAPS-2 pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la loi y relative au Niger de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de Le projet.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (article 372 de la partie réglementaire du code du travail du Niger) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

13. LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le projet peut recourir à des travailleurs communautaires dans certaines situations, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque le projet prévoit de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.

Le recours aux travail communautaire dans le cadre du PRAPS 2 pourrait concerner activités liées à la récupération des terres dégradées en vue de réhabiliter des pâturages, la lutte contre le *Sida cordifolia*, une plante envahissante etc. Le projet intervenant dans certaines zones en proie à l'insécurité et au déplacement forcé, des travaux communautaires contre argent, pourraient être envisagés pour soutenir des familles ou groupes vulnérables.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces activités à caractère communautaire, le projet doit s'assurer que des mesures soient mises en œuvre pour que la main-d'œuvre soit fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

ANNEXE 1 : CODE DE DÉONTOLOGIE

Préambule :

Le présent Code de Déontologie énonce un ensemble de valeurs et principes orientant les travailleurs du PRAPS-2 Niger dans l'exercice de ses fonctions, garantissant le respect de la législation en vigueur et favorisant les principes d'éthique professionnelle, de respect d'autrui, de compétence, de responsabilité et de probité au sein du PRAPS-2Niger.

Le Code vise à sensibiliser les travailleurs du projet au respect des exigences légales et réglementaires, auxquelles ils sont tenus de se conformer. Les dispositions adoptées permettront également de préserver les droits du personnel, et partager les mêmes valeurs au sein projet

Les dispositions du présent code s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du projet pour toute la durée du contrat de travail. Ils sont également tenus d'appliquer toute directive ou instruction particulière qui pourrait être fournie quant à son application.

REGLES A RESPECTER

1. AGIR DANS LE CADRE DES OBJECTIFS DU PROJET

Toute personne concernée par le présent code est appelée à accomplir les tâches qui lui sont attribuées conformément à sa fiche de poste tout en veillant à contribuer à la réalisation des objectifs du projet, à se conformer à ses orientations définies par les instances supérieures et à respecter ses valeurs partagées par le personnel que sont : l'engagement, le respect mutuel et la responsabilité.

2. AGIR AVEC DEVOUEMENT, INTEGRITE ET FAIRE PREUVE DE REDEVABILITE

Toute personne concernée par le présent code est appelée à réaliser les tâches qui lui sont confiées avec diligence, déployant ses compétences en toute responsabilité en faisant preuve d'objectivité, de rigueur et d'intégrité. Elle doit faire preuve de redevabilité en présentant les rapports périodiques portant sur les résultats de ses travaux et le degré de leur efficacité dans la mise en œuvre.

3. AGIR DANS LE RESPECT D'AUTRUI ET BANNIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

Toute personne concernée par le présent code doit faire du respect le caractère fondamental de ses relations professionnelles. Elle se doit de respecter l'intimité des personnes et s'abstenir d'user d'informations concernant leur vie privée dans le but de leur nuire. Elle se doit également de contribuer à créer une ambiance de travail saine excluant toute forme de discrimination ou de harcèlement.

4. SE CONFORMER AUX LOIS, REGLEMENTS ET AUX CONVENTIONS CADRANT L'ACTIVITE DU PROJET

Toute personne concernée par le présent code doit prendre connaissance de l'ensemble des lois, règlements, politiques et directives qui s'appliquent au projet et veiller à leur bonne application.

5. AGIR EN TANT QU'ENTITE SOCIETALEMENT RESPONSABLE

Toute personne concernée par le présent code doit exercer ses fonctions dans le respect des dispositions contractuelles, et à intégrer le développement durable dans son comportement et prendre en compte les impacts environnementaux et sociaux dans la conduite de ses activités.

6. PRESERVER LA CONFIDENTIALITE DE L'INFORMATION

Toute personne concernée par le présent code se doit d'être soucieuse de préserver l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère privé de l'information qu'elle détient, notamment sur les travailleurs du projet, ses bénéficiaires, ses fournisseurs et ses partenaires techniques et financiers. Les informations détenues ne peuvent être communiquées qu'aux personnes autorisées à les connaître et ne doivent, en aucun cas, être utilisées pour un avantage personnel ou au profit d'autres personnes.

Les obligations de réserve et le caractère confidentiel des informations restent valables à l'expiration de la relation contractuelle avec le projet et ne peuvent en aucun cas être divulgués ni utilisés à des fins personnelles ou pour le compte d'un tiers.

Il est strictement interdit à toute personne concernée par le présent code de procéder à la rétention d'informations ou de documents officiels qui pourraient être rendus publics, de diffuser des informations trompeuses ou inexactes sur des sujets se rapportant à l'activité du projet. Les responsables du projet sont tenus de présenter, de manière transparente, un ensemble de rapports périodiques portant sur son activité.

7. INTERDIRE TOUTE FORME DE CONFLITS D'INTERETS

Toute personne concernée par le présent code s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts ou toute situation potentielle pouvant survenir, de façon à maintenir constamment son impartialité dans l'exécution de ses tâches et responsabilités. Son engagement doit être matérialisé par une déclaration d'adhésion au code. Si elle estime être dans une situation de conflit d'intérêts ou craint de l'être, doit informer le responsable de la conformité (ou le chef de personnel) directement à travers une fiche de déclaration des conflits d'intérêts au niveau de chaque dossier ou via les correspondants déontologie qui, dans un cas avéré, aviseraient les premiers responsables afin de prendre les mesures adéquates pour y mettre fin.

Toute personne concernée par le présent code doit s'abstenir de solliciter, d'exiger ou d'accepter des cadeaux, dons ou tout autre avantage lui étant destiné ou à un tiers qui seraient susceptibles de compromettre l'objectivité ou de porter préjudice au projet.

8. UTILISER LES RESSOURCES ET LE PATRIMOINE DU PROJET DE FAÇON APPROPRIÉE

Toute personne concernée par le présent code doit préserver les biens et les actifs du projet dont elle est responsable. Elle doit également utiliser les ressources à des fins professionnelles. Il est interdit à toute personne concernée par ce code d'utiliser le patrimoine du projet à titre personnel. Il lui est également interdit d'user des lieux de travail pour s'adonner à des activités personnelles.

9. FAIRE PREUVE DE RESERVE VIS-A-VIS DE L'EXTERIEUR ET DES MEDIAS

Toute personne concernée par le présent code doit éviter de participer à des activités portant préjudice aux intérêts, à l'image du projet. Elle doit également faire preuve de réserve et avoir un comportement professionnel lorsqu'elle participe à une activité extérieure dans le cadre de ses fonctions.

Toute personne concernée par le présent code doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre des décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans et faire preuve de neutralité. Elle doit accorder une priorité à son travail au sein de l'équipe du projet de manière que ses activités extérieures ne nuisent pas à l'exercice de ses fonctions et ne contreviennent pas aux dispositions du présent code.

La communication au nom du projet au niveau des médias doit être autorisée au préalable par les structures concernées et conformément à la politique de communication du projet.

10. SE CONFORMER AUX DISPOSITIONS DU PRESENT CODE

Toute personne ne se conformant pas au présent code sera soumise aux mesures disciplinaires jugées appropriées selon la réglementation en vigueur.

ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE

1. Règles générales de conduite

Le PRAPS-2 s'engage à s'assurer que le (s) activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de Le projet.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, Le projet 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 du projet/de Le projet, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Le projet 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 en vigueur ;

Le projet s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG)/EAS/HS et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de Le projet ;

Le projet s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables 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.

Le projet s'assure que les us et coutumes de la communauté locale soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination.

Le projet s'assure que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de Le projet, y compris les sous-traitants et les fournisseurs

Le projet 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.

Le projet interdira la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

2. Règles de conduite en rapport avec les VBG/EAS/HS

Règles de conduite du projet/de Le projet

Les actes de VBG/EAS/HS constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement. En cas de plainte de la victime le dossier est saisi par la police ou les tribunaux.

Ces règles de conduite engagent Le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG/EAS/HS et VCE durant la conduite des travaux.

Toutes les formes de VBG/EAS/HS, 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 déplacées, 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 comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.
- iii. Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
- iv. Abus sexuelle : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

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.

À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés du projet/de Le projet (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.

Outre les sanctions appliquées par Le projet, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS seront engagées, le cas échéant.

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS/HS commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAS/HS.

Les chefs de service sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements du projet/de Le projet et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Règles de conduite du chef de service

Elles engagent le chef de service à mettre en œuvre le code de conduite du projet/de Le projet, ainsi que ceux signés par les individus.

Le chef de service doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et sans VCE, aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter les actions suivantes :

- ✓ Sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;
- ✓ Afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- ✓ S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- ✓ Organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- ✓ Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ✓ Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale ;
- ✓ Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de Le projet et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- ✓ Si un responsable a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS/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 ;
- ✓ Une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service concerné est censé être personnellement responsable 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 ;
- ✓ Si un responsable du projet a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer Le projet concernée. Le projet sera tenu de désigner un autre responsable qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- ✓ Les responsables qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de Le projet. Ces mesures peuvent comprendre :
 - ☞ L'avertissement informel ;
 - ☞ L'avertissement formel ;
 - ☞ La formation complémentaire ;
 - ☞ La perte d'une semaine de salaire au maximum ;
 - ☞ 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.
 - ☞ Enfin, le fait qu'un responsable du projet ou le Coordonnateur omette de répondre de manière efficace aux violences basées sur le genre (VBG)/EAS/HS

ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Règles de conduite des employés

Elles engagent toutes les personnes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à se conformer aux normes de comportement prévues.

Le projet doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG)/EAS/HS 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, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- ii. 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 ;
- iii. ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- iv. ne pas se livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, 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.) ;
- v. ne pas s'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 ;
- vi. 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 ;
- vii. à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, 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 ;
- viii. envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par Le projet, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- ✓ Tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- ✓ Recourir aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- ✓ Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- ✓ Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de Le projet, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- ✓ Quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- ✓ Introduire et diffuser à l'intérieur de Le projet des tracts et pétitions ;
- ✓ Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ Introduire sans autorisation dans le projet des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- ✓ Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ;
- ✓ Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- ✓ Divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ Signer des pièces ou des lettres au nom du projet sans y être expressément autorisé ;
- ✓ Commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- ✓ Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ;

En cas de non-respect des dispositions du présent Code, les mesures disciplinaires suivantes sont prévues :

- ☞ 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 et la dénonciation à la police, le cas échéant

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de Le projet est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
6. Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
8. Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
9. Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
10. Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
11. Vol	Licenciement sans préavis
12. Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
13. Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
14. Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Refus de mise en application des procédures internes de Le projet malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
17. Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
18. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat

3. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité du projet. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local.

Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'Unité de Coordination du projet.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____