



COMMISSION DE LA CEDEAO



REPUBLIQUE DU NIGER

**PROJET REGIONAL D'ACCES A L'ELECTRICITE ET DE SYSTEME DE  
STOCKAGE D'ENERGIE PAR BATTERIES (ECOREAB) AU NIGER  
P167569**

**Procédures de Gestion de la Main D'œuvre (PGMO) - Niger**

**Mars 2021**

## Table des matières

Liste des abréviations .....	3
Glossaire .....	4
1. Contexte .....	6
2. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre.....	7
3. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le Projet.....	8
3.1. <i>Nombre de travailleurs du projet</i> .....	8
3.2. <i>Caractéristiques des travailleurs du projet</i> .....	8
3.3. <i>Calendrier des besoins en main-d'œuvre</i> .....	9
3.4. <i>Travailleurs directs</i> .....	9
3.5. <i>Travailleurs contractuels</i> .....	9
3.6. <i>Employés des fournisseurs principaux</i> .....	9
3.7. <i>Travailleurs communautaires</i> .....	9
3.8. <i>Travailleurs migrants</i> .....	9
3.9. <i>Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet</i> .....	9
4. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail.....	12
5. Aperçu de la législation du travail au Niger .....	17
6. Bref aperçu de la législation du travail : sécurité et santé au travail .....	20
7. Personnel responsable .....	23
8. Politiques et procédures .....	23
9. Âge pour l'emploi .....	25
10. Mécanisme de gestion des plaintes .....	26
11. Gestion des contractants et prestataires .....	30
ANNEXES.....	33

## Liste des abréviations

<b>ANMS</b>	Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale
<b>ANPE</b>	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
<b>CARENI</b>	Caisse Autonome des retraités du Niger
<b>CES</b>	Cadre Environnemental et Social
<b>CGP</b>	Cellule des Grands Projets
<b>CNSS</b>	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>COVID 19</b>	Maladie du Coronavirus 2019
<b>DRH</b>	Directeurs/Directrices des Ressources Humaines
<b>EAS/HS</b>	Exploitation et abus sexuels / Harcèlement sexuel
<b>E-PGES</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entrepreneur
<b>ESHS</b>	Normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
<b>FPI</b>	Financement de Projets d'Investissement
<b>HST</b>	Hygiène et Sécurité au Travail
<b>GRH</b>	Gestion des Ressources Humaines
<b>MGP</b>	Mécanisme de Gestion des Plaintes
<b>MET/PS</b>	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
<b>MFP/T</b>	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
<b>NES</b>	Norme Environnementale et Sociale
<b>NIGELEC</b>	Société Nigérienne d'Electricité
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>OSC</b>	Organisation de la Société Civile
<b>PEES</b>	Plan d'Engagement Environnemental et Social
<b>PGMO</b>	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
<b>PRN</b>	Présidence de la République du Niger
<b>PV</b>	Procès-Verbal
<b>SSEB</b>	Système de Stockage de l'Energie par Batteries
<b>SST</b>	Santé et la Sécurité au Travail
<b>TIP</b>	Taux d'Incapacité Permanente
<b>UCP</b>	Unité de Coordination du Projet
<b>VBG</b>	Violence Basée sur le Genre
<b>VCE</b>	Violences Contre les Enfants

## Glossaire

**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 :

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

**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 :

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

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

**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 ;

**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 ;

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

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

**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.

## 1. Contexte

L'objectif de développement du projet est d'augmenter l'accès au réseau électrique en Mauritanie, au Niger et au Sénégal, et d'améliorer la capacité du système électrique pour garantir un fonctionnement synchrone dans le système électrique de la CEDEAO.

Le projet fournira un financement de US\$ 465.00 millions pour (i) construire des infrastructures moyenne et basse tension à partir des Sous-stations du WAPP au Mali, en Mauritanie et au Sénégal ; et (ii) fournir des systèmes de stockage d'énergie par batteries en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger ; et (iii) supervision de la construction et conseil technique (CEDEAO); et (iv) Coordination du projet et assistance technique (CEDEAO).

Ainsi, en Mauritanie, le projet développera l'électrification rurale grâce à la densification du réseau autour des sous-stations du bassin du fleuve Gambie Interconnexion de l'Organisation (OMVG) le long de la zone fragile de la frontière sud avec le Sénégal. Au Sénégal, le projet électrifiera les communautés autour des sous-stations de l'Organisation du Bassin du Fleuve Sénégal (OMVS) en Casamance région. Au Niger, le projet électrifiera les communautés le long des interconnexions Niger-Nigéria le long du fleuve et le centre-Est qui est une zone à risque sécuritaire élevée.

Aussi, le projet proposé financera le Système de Stockage d'Energie par Batterie (BESS) pour faciliter l'intégration des énergies renouvelables et résoudre les problèmes techniques qui entravent les interconnexions en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger. Dans les 5 pays, le projet vise à améliorer la qualité et la fiabilité des services d'électricité fournis à 6,5 millions de personnes, dont environ la moitié sont des femmes et dont 300 000 personnes bénéficient d'une électricité constante avec délestage. Le projet contribuera également à améliorer les capacités des services publics dans tous les pays d'exploitation.

Les travaux de génie civil à soutenir par le projet se dérouleront dans le cadre des composantes 1 et 2, tandis que la supervision de ces les activités ainsi que les services consultatifs seront financés au titre des composantes 3 et 4. Les travaux comprendront: (i) l'installation des réseaux de distribution des postes WAPP 225/33 kV avec le périmètre suivant: (a) Moyenne Tension (MT) lignes; (b) 1 poste de distribution moyenne tension / basse tension (BT); (c) des lignes BT pour étendre la couverture du réseau et maximiser le nombre de nouvelles connexions; et (d) équipement de connexion du dernier kilomètre, y compris les arrêts de service, compteurs prépayés pour les clients BT; et (ii) la fourniture et l'installation d'un système de stockage d'énergie par batterie de 205 MWH pour fournir un contrôle de fréquence au système d'alimentation WAPP. L'équipement sera installé dans trois sous-stations en Côte d'Ivoire (105 MWH), une au Mali (80 MWH) et une au Niger (20 MWH).

Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion d'un tel projet au Niger, les activités seront soumises aux nouvelles exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social adopté en Octobre 2018.

Ainsi, la Norme Environnementale et Sociale (NES N°2) sur les conditions de travail, requiert que le Gouvernement du Niger (Emprunteur), élabore des Procédures de gestion de la main d'œuvre. L'objectif du plan de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail que les principaux acteurs doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Energie par Batteries de la CEDEAO. Cette procédure s'articule autour des points essentiels qui se présentent comme suit :

- Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet
- Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Âge de l'emploi

- Mécanisme de gestion des plaintes
- Gestion des contractants et prestataires

Bien que relativement stable, il reste que ces dernières années le Niger est resté victime d'une résurgence des actions de violence notamment dans sa partie septentrionale le long de ses frontières avec l'Algérie, la Lybie et le Chad, mais aussi à l'Ouest avec le Mali et au Sud avec le Nigeria fief du Groupe islamiste Boko Haram. Cette relative instabilité et la non prise en question de ces enjeux pourrait constituer un enfreint non négligeable à la bonne exécution du projet, et donc de la mise en œuvre de son PGMO.

En effet, plusieurs zones d'intervention du projet, notamment la zone du Fleuve (région de Tillabéri), le nord-ouest de Tahoua, la partie sud de Maradi sont en proie à une insécurité grandissante qui met constamment en danger la vie des personnes et leurs biens. Les déplacements des populations du fait de l'insécurité (déplacés internes et réfugiés venant du Mali et du Burkina-Faso) sont importants particulièrement dans la région du Tillabéri qui comptait près de 136 554 personnes déplacées en janvier 2018 (*Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires (OCHA)*). La dégradation de la sécurité dans ces zones répond également à des logiques internes liées à la pauvreté, les fortes inégalités et le manque d'opportunités économiques pour les jeunes. Le mariage précoce des jeunes filles partout dans la zone d'intervention du projet ainsi que les inégalités hommes/femmes favorisent les violences basées sur le genre qui sont une atteinte aux droits des femmes et la liberté individuelle. La détérioration récente de la situation, marquée par la prolifération des groupes armés, la recrudescence des affrontements communautaires et la montée de l'extrémisme violent au lendemain du conflit Libyen, soulève de profondes inquiétudes tant au niveau régional qu'à l'intérieur du pays et cela pourrait impacter négativement la mise en place du projet.

Ainsi, dans un contexte marqué par tant d'insécurité, le paiement des salaires des employés, tout comme des compensations dues aux personnes affectées par le projet pourrait donner lieu à des attaques armées, les vols et les extorsions de fonds, si des mesures appropriées ne sont pas prises. Des mesures de précaution, telles que (i) opérer dans la discrétion ; (ii) éviter les affichages intempestifs et trop visibles ; (iii) éviter de se déplacer avec trop de cash sur le terrain (en utilisant les agences locales de transfert d'argent) ; etc.

Face à cette situation, la présence des forces de défense et de sécurité (FDS) a été renforcée dans la zone notamment à travers le déploiement de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA), de la Force française Barkhane, des Forces Spéciales américaines et de la force multinationale conjointe du G5 Sahel, en collaboration avec les forces de défense et de sécurité du Niger. Les patrouilles régulières des forces de défense et de sécurité dans les villages constitueront une présence dissuasive pour les individus ou groupes mal intentionnés.

## **2. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre**

Les procédures de gestion des ressources humaines applicables au Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Energie par Batteries de la (ECOREAB) permettront de promouvoir des relations constructives entre la coordination du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. De façon plus spécifique lesdites procédures permettront de :

- Protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction du projet et les travailleurs
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines

- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national
- Fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes

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

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différentes catégories de travailleurs du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Énergie par Batteries (ECOREAB) seront gérées. Elle est élaborée conformément aux dispositions juridiques nationales ainsi qu'aux exigences de la NES N°2 de la Banque mondiale et la note d'orientation y correspondante.

### **3. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le Projet**

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

#### **3.1. Nombre de travailleurs du projet**

À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la mise en œuvre du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du Projet. Néanmoins le résumé de l'examen environnemental et social à l'étape conceptuelle<sup>1</sup> mentionne que dans chaque pays, le Projet sera mis en œuvre par une Unité nationale de Mise en Œuvre (Unité d'Exécution du Projet).

Au Niger, la Société Nigérienne d'Electricité (NIGELEC) dispose de l'expérience dans la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale et un bilan acceptable en ce qui concerne les questions environnementales et sociales (La NIGELEC dispose à son sein d'une structure appelée Cellule Grands Projets qui actera comme Unité de Gestion du Projet (UGP) et elle dispose de toutes les compétences techniques, environnementales, sociales, financières et fiduciaires pour gérer les projets. Cette cellule met en œuvre actuellement plusieurs projets et surement le Ecoreab).

Le projet impliquera des travailleurs directs et indirects. Les travailleurs directs comprennent les travailleurs à temps plein et à temps partiel affectés à la Cellule des Grands Projets et consultants recrutés en fonction des besoins du projet.

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

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

#### **3.2. Caractéristiques des travailleurs du projet**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de Stock de l'Énergie par Batteries de la CEDEAO, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité nigérienne ou étrangère. On n'entend par personne physique, toute personne

---

<sup>1</sup> ESRs Concept Stage, Date Prepared/Updated: 01/12/2021 | Report No: ESRSC01792

de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans et ayant une bonne moralité. Pour les cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

### **3.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre**

Il est prévu que la mise en œuvre du projet dure approximativement six (06) ans à compter de sa date de mise en vigueur. Les besoins en main d'œuvre s'étaleront durant toute la période de mise en œuvre du projet.

### **3.4. Travailleurs directs**

Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).

Les travailleurs directs comprendront ceux de la Cellule des Grands Projets de la NIGELEC. Le nombre estimé de travailleurs directs n'est pas encore défini.

### **3.5. Travailleurs contractuels**

Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

### **3.6. Employés des fournisseurs principaux**

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur.

### **3.7. Travailleurs communautaires**

Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet.

### **3.8. Travailleurs migrants**

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

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

### **3.9. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet**

Les modalités de rémunération de ces travailleurs, sont régis par la législation du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. L'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans au moins. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Des mesures relatives à la Santé et la Sécurité au Travail (SST) seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution

ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle y compris les cas de d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les 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.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux, genre et culturels, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes.

Lorsque les travailleurs du projet 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 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.

Des dispositions spécifiques visant à éviter l'exclusion de certains bénéficiaires (pour de raisons diverses) ou par exemple le paiement d'éventuels fonctionnaires fantômes pourraient être nécessaires. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

### ***Travailleurs contractuels***

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

### ***Travailleurs communautaires***

Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but 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. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

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

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

### ***Employés des fournisseurs principaux***

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

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

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

La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur

remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

#### **4. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail**

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

##### **▪ Activités du projet**

Le Projet Régional d'Accès à l'Électricité et le Système de Stockage de l'Énergie par Batteries de la CEDEAO et fournira un financement de US\$ 465.00 millions pour (i) construire des infrastructures moyenne et basse tension à partir des Sous-stations du WAPP au Mali, en Mauritanie et au Sénégal ; et (ii) fournir des systèmes de stockage d'énergie par batteries en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger ; et (iii) financer les travaux techniques assistance à l'Autorité Régionale de Régulation de l'Électricité de la CEDEAO.

Au Niger, le projet électrifiera les communautés le long des interconnexions Niger-Nigéria le long du fleuve et le centre-Est qui est une zone à risque sécuritaire élevée.

Aussi, le projet proposé financera le Système de Stockage d'Énergie par Batterie (BESS) pour faciliter l'intégration des énergies renouvelables et résoudre les problèmes techniques qui entravent les interconnexions en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger. Dans les 5 pays, le projet vise à améliorer la qualité et la fiabilité des services d'électricité fournis à 6,5 millions de personnes, dont environ la moitié sont des femmes et dont 300 000 personnes bénéficient d'une électricité constante avec délestage. Le projet contribuera également à améliorer les capacités des services publics dans tous les pays d'exploitation.

Les travaux de génie civil à soutenir par le projet se dérouleront dans le cadre des composantes 1 et 2.

Les activités des composantes 1 et 2 comprennent : la conception, la fourniture et l'installation de réseaux de distribution à partir des Sous-stations de 225/33 kV du West Africa Power Pool (WAPP) ; et l'installation de batteries dans les sous-stations existantes.

La supervision de ces activités ainsi que les services consultatifs seront financés au titre des composantes 3 et 4.

En résumé, les travaux comprendront: (i) l'installation des réseaux de distribution des postes WAPP 225/33 kV avec le périmètre suivant: (a) Moyenne Tension (MT) lignes; (b) 1 poste de distribution moyenne tension / basse tension (BT); (c) des lignes BT pour étendre la couverture du réseau et maximiser le nombre de nouvelles connexions; et (d) équipement de connexion du dernier kilomètre, y compris les arrêts de service, compteurs prépayés pour les clients BT; et (ii) la fourniture et l'installation d'un système de stockage d'énergie par batterie de 205 MWH pour fournir un contrôle de fréquence au système d'alimentation WAPP. L'équipement (20 MWH) sera installé au Niger.

La mise en œuvre de ces activités inclut le recrutement du personnel de diverses catégories y compris les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, etc.

##### **▪ Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

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

Au Niger, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs.

La classification des risques environnementaux pour le projet est modérée selon le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, en fonction de la nature et l'échelle des activités du projet au titre des composantes 1 et 2, car aucun risque environnemental significatif ou irréversible et les impacts sont anticipés. Bien que l'emplacement précis des zones du projet ne soit pas encore connu. Le projet sera en zones urbaines / périurbaines et rurales et le réseau électrique et

les sous-stations de distribution ne devraient pas être au voisinage des zones légalement protégées ou des zones à haute valeur de biodiversité, et une attention particulière devra être accordée pour maintenir le projet loin des écosystèmes sensibles.

Sur la base des activités et des impacts prévus, la classification des risques sociaux du projet est substantielle car elle a des implications réparties dans diverses parties des pays mettant en œuvre ledit projet dont certains dans des zones fragiles / sujettes aux conflits.

Les sites de mise en œuvre du projet se trouvent à la fois dans les zones urbaines et rurales. Certains de ces sites peuvent également être en conflit et zones non sécurisées. La main-d'œuvre des sous-traitants peut accroître les risques d'exploitation et d'abus sexuels / harcèlement sexuel, et faciliter la propagation des maladies transmissibles vers et depuis les communautés locales (y compris COVID-19 et maladies sexuellement transmissibles). Une évaluation préliminaire des risques EAS / HS réalisée en utilisant la notation de risque de la Banque a classé le risque comme substantiel compte tenu de la nature des activités du projet et des emplacements des projets au Niger.

A cet effet, le Projet fera une évaluation dans les EIES spécifiques au site et un plan d'action de prévention et réponse à l'EAS/HS sera inclus dans le PGES.

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

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions de supervisions par exemple.

**Une maladie professionnelle :** Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les maladies infectieuses, etc.

**Un incident** est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux exploitations et abus sexuels/harcèlement sexuel, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, conflit social local, problèmes de sécurité, etc.

**Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet :** Il convient de souligner que les attaques terroristes peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale. Ces mesures sont résumées dans le tableau numéro 1.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Energie par Batteries de la CEDEAO sont les suivants :

❖ *Risques d'accidents de la route*

La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du Projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs

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

❖ *Risques d'atteintes morales et physiques*

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines régions du Niger (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des acteurs locaux dans la mise en œuvre des activités dans les zones à risque sécuritaire pourrait contribuer à réduire les risques d'atteinte morale et physiques.

❖ *Risques psycho-sociaux*

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

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

❖ *Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran*

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

❖ *Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants*

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

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 1). Le Projet a déjà prévu que les travaux d'infrastructures comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

❖ *Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet*

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

❖ *Risques d'infection au COVID-19*

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet (en particulier celles des Composantes 1 et 2) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact étroit, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes/postillons 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 peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le SARS-CoV-2, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

Le tableau N°1 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

**Tableau 1 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre**

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>• Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>• Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ;</li> <li>• Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.</li> </ul>
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>• Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>• Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> <li>• Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.</li> </ul>
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<p>bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris la UCP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute</li> <li>• Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ;</li> <li>• Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE</li> <li>• Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles</li> <li>• S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes</li> </ul>
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones</li> <li>✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires</li> </ul>
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</li> <li>✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>✓ Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</li> <li>✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).</li> </ul>
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>
Santé et Sécurité au Travail	Risques de blessures par chutes, incidents mettant en cause des véhicules ou d'autre équipements mobiles ; voies d'accès ou de sortie bloquées ; barricades inadéquates dans le chantier ou mauvaise délimitation du lieu de travail ; etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier ;</li> <li>• Fournir l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection et voir à ce qu'ils soient utilisés et gardés en bon état ;</li> <li>• Faire en sorte que les travailleurs reçoivent l'information, les directives et la supervision nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ;</li> <li>• Voir à ce que les travailleurs portent l'équipement de protection individuel et reçoivent la formation sur son utilisation et ses limites.</li> </ul>
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : Equipement de Protection Individuelle (EPI) adaptés, boîte à pharmacie, convention de soins</li> <li>• Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies,</li> <li>• Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.</li> </ul>

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, il est important d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST et suivre l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

## 5. Aperçu de la législation du travail au Niger

### ❖ Conditions générales

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

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

- La Constitution du 25 novembre 2010 reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève ; ce qui veut dire que le droit du travail est un droit constitutionnel et fondamental ;
- La Loi N°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;

- La Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger ;
- La Loi N°2012-69 du 31 décembre 2012, portant création de la Caisse Autonome des retraités du Niger (CARENI) ;
- La Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale ;
- Le Décret N°60-055/MFP/T du 30 mars 1960 portant règlement sur la numération et les avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissement Publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- Le Décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- Le Décret N°98-161/PRN/MFRE/P/MP du 04 juin 1998 fixant les indemnités allouées aux personnels des Direction des projets d'investissement ;
- Le Décret n°96-412/PRN/MEF/P du 4 novembre 1996, portant réglementation du travail temporaire ;
- Le Décret n°96-413/PRN/MFPT/E du 4 novembre 1996, déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail ;
- Le Décret N°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 modalités d'application du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- Le Décret N°2012-358/PRN/MFPT du 17 août 2012, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle ;
- Le Décret N° 2014-490/PRN/MFP/RA/MF du 22 juillet 2014, portant approbation des Statuts de la CARENI ;
- Le Décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- Le Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie règlementaire du Code du travail ;

La Convention collective interprofessionnelle.

- Nature de l'employeur

**Article 3** du code du travail « Est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du présent Code, 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 ».

- Salaires et retenues sur salaire

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.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

- Le travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art.4. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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

- Tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- Tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
- Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies

et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

- Tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

- *Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes*

La section 3 du travail des enfants et l'article 106 mentionne que : « Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées ».

Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

- *Concernant les personnes à mobilité réduite*

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public.

- *Contrat de travail*

Les agents de l'État sont régis par la loi N°2007-26 du 23 juillet 2007 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 n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi réglemente 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.

#### ❖ **Directives de la 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 révisé en novembre 2017 et en Aout 2018.

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

#### **6. Bref aperçu de la législation du travail : sécurité et santé 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 au titre desquelles on peut citer entre autres :

- La Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1995 ;
- La Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail ratifiée le Niger le 19 février 2009 ;
- La Convention n°161 relative aux services de santé au travail ratifiée le Niger le 11 février 2009 ;
- La Convention n°187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail ratifiée par le Niger le 11 février 2009 ;
- La Convention N°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ratifiée le Niger le 23 octobre 2000 ;
- La Convention N° 138 de l'OIT sur l'âge minimum de travail ratifiée le Niger le 4 décembre 1978.

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 du l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale ainsi que des textes sectoriels.

Ainsi, la sécurité sociale est assurée au Niger par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) créée la Loi N°2003-34 du 5 août 2003, portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Aux termes de ladite Loi, la CNSS a pour objet de gérer les différentes branches de Sécurité Sociale instituées en faveur des travailleurs tels que définis à l'article 2 du Code du travail. La protection sociale telle que gérée par la CNSS au Niger a été instituée par la Loi N°65- 004 du 8 février 1965 abrogée et remplacée par la loi N°2003-34 du 5 août 2003 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Ses statuts ont été adoptés par le Décret N°2005-64/PRN/MFP/T du 11 mars 2005.

Conformément aux dispositions en vigueur, la CNSS est dotée de la personnalité morale et financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère chargé du Travail et administrée par un Conseil d'Administration tripartite composé des membres représentant des administrations de l'Etat, des employeurs et des travailleurs. La CNSS a pour mission de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs salariés que sont :

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

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

Dans la semaine qui suit l'engagement du travailleur, celui-ci doit être immatriculé à la CNSS. Il s'agit là d'une obligation qui pèse sur l'employeur. Et pour immatriculer un travailleur, il faut que l'employeur de son côté s'affilie à la CNSS.

Une fois le travailleur immatriculé, l'employeur est tenu au reversement des cotisations sociales à la CNSS. Ce reversement intervient trimestriellement pour l'employeur qui occupe moins de vingt (20) salariés, au-delà, ce reversement a lieu tous les mois.

Le plafond de l'assiette des cotisations sociales et les taux applicables sont fixés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 conformément aux décrets N°2013-79/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013 et N°2013-281/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013. Il convient de préciser qu'à ce taux s'ajoute le taux de 0,5% de la cotisation de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) à la charge de l'employeur (décret N°2002/PRN/MFP/T du 28 novembre 2002) recouvrée dans les mêmes conditions que les cotisations de la CNSS.

Il y a aussi les cas particuliers des fonctionnaires détachés, des apprentis et stagiaires ainsi que des assurés volontaires.

Le régime nigérien ne comprend pas d'assurance chômage pour les travailleurs salariés mais impose aux employeurs, dans le Code du travail, de verser une indemnité à leurs employés licenciés pour des raisons économiques. Le montant correspond au versement d'un mois de salaire brut ainsi qu'à une indemnité de départ aux employés ayant au moins un an d'emploi continu. Le montant de l'indemnité versé correspond à un pourcentage du salaire mensuel en fonction de l'ancienneté, soit :

- D'une à 5 années : 20 % par année d'emploi,
- De 6 à 10 ans : 30 % par année d'emploi,
- Plus de 10 ans : 35 % par année d'emploi.

Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par le régime de sécurité sociale mais peuvent adhérer volontairement à la protection des risques pensions et accidents du travail.

Aussi, l'Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale (ANMS) créée par décret n°2015-474/PRN/MET/SS du 04 septembre 2015, mène des activités dans le cadre du renforcement de la mutualité sociale chez les travailleurs en leur assurant davantage une couverture médicale. Le Plan Stratégique pour le Développement des Mutuelles de Santé cherche à contribuer à la réduction de la mortalité maternelle et infantile juvénile à travers des mécanismes alternatifs de financement et les participations communautaires dans la santé. L'objectif général est d'améliorer l'accessibilité financière aux services et soins de santé de qualité à travers des mutuelles de santé basées sur la communauté et les entreprises.

Les objectifs spécifiques du Plan Stratégique sont d'étendre la couverture des mutuelles de santé dans toutes régions du pays; contribuer à l'amélioration de l'environnement des mutuelles de santé; renforcer les mécanismes de financement des mutuelles de santé à bases communautaires, renforcer les capacités techniques des mutuelles de santé; renforcer les dialogues entre les différents acteurs impliqués dans la mutualité; encourager les bénéficiaires des prestations de la CNSS à recourir aux compagnies d'assurance au profit de leur personnel, surtout pour les entreprises qui en ont les moyens.

Le Code de Travail (loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger) dispose en son article 5 qu'"*aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail*".

Le même Code de Travail interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuelle (article 45).

Par ailleurs le Code Pénal du Niger dispose que le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un emprisonnement

de trois à six mois et d'une amende de 10.000 à 100.000 francs. Si le harcèlement est le fait d'une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, l'emprisonnement sera de trois mois à un an et l'amende de 20.000 à 200.000 francs (Article 281.1). S'agissant de la réduction des risques de propagation de la pandémie de COVID-19, il existe plusieurs procédures/pratiques internationales qui visent à fournir des orientations et des prescriptions en lien avec le contexte de la COVID-19 en matière de SST. Il s'agit, entre autres, de :

- La note intérimaire de la Banque mondiale publiée le 07 Avril 2020 relative aux politiques de sauvegarde contenues dans le cadre environnemental et social ;
- Le document d'information scientifique sur la transmission du SARS-CoV-2 – Implications pour les précautions visant à prévenir l'infection publié par l'Organisation Mondiale de la Santé le 9 juillet 2020 ;
- La check-list de l'Organisation Internationale de Travail sur les mesures à prendre pour prévenir et limiter la propagation du COVID-19 au travail publiée le 9 avril 2020 ;

## **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 et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

Les Directeurs/Directrices des Ressources Humaines (DRH) des ministères concernés et le Spécialiste en Gestion Financière (SGF) et les spécialistes de la CGP sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

- ÷ La CGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Autonome des Retraites du Niger (CARENI), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail ;
- ÷ Les mécanismes de gestion des plaintes entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique. Ce comité inclura au moins une personne formée en VBG et l'approche centrée sur la survivante ou un membre d'une agence spécialisée en VBG, voir le MGP pour plus de détails ;
- ÷ Il peut être enfin fait appel au Médiateur du Niger qui est une institution instituée par Loi n°2008-36 du 10 juillet 2008 à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration.

## **8. Politiques et procédures**

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 gestion des plaintes sont abordées dans les sections suivantes.

Ainsi, selon les dispositions du décret N°65-117 du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la procédure se présente comme suit :

### ***Accident de travail***

La victime d'un accident du travail doit immédiatement seul cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré décédé.

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

L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

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

La victime présentera sa feuille d'accident du travail au médecin, à l'établissement hospitalier ou la clinique privée de son choix. Toutefois, les cliniques privées devront être agréées par arrêté conjoint des ministres du travail et de la santé. Le médecin traitant établira un certificat médical indiquant l'état de la victime, les conséquences de l'accident ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier la durée probable d'incapacité de travail.

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

Lors de la guérison de la blessure sans incapacité ou, s'il y a incapacité permanente, au moment de la considération un certificat médical indiquant les conséquences définitives si celles-ci n'avaient pu être antérieurement constatées est établi par le médecin traitant. Le praticien envoie ou remet dans les 24 heures un exemplaire du certificat à chacun des destinataires indiqués à l'article précédent. Au vu de ce certificat, la Caisse fixe la date de la guérison ou de la considération. En cas de carence du médecin, la Caisse fait appel à un autre praticien. Le certificat transmis à la victime est accompagné de toutes les pièces ayant servi à son établissement.

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

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

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

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

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

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

Dans le cas d'urgence prévu à l'alinéa précédent, la Caisse ne peut couvrir les frais d'hospitalisation, de traitement et, le cas échéant, le transport de la victime dans un établissement privé que si cet établissement a été agréé dans les conditions réglementaires.

Les indemnités dues aux bénéficiaires comprennent :

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

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

### **Maladies professionnelles**

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée doit être déclarée par la victime ou se représentant dans les quinze jours suivant la cessation du travail à l'inspecteur du travail. Ce délai pourra être prolongé pour certaines maladies par décret pris sur proposition du Ministre du travail et du Ministre de la Santé. Le certificat établi par le praticien doit indiquer la nature de la maladie, notamment des manifestations constatées et mentionnées aux tableaux, ainsi que les suites probables.

La liste des maladies considérées comme professionnelles ainsi que les délais de prise en charge par la Caisse et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de les provoquer figurent en annexe IV du décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015 modifiant et complétant le décret N°65-117 du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

## **9. Âge pour l'emploi**

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

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

Les salaires, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis par le Code de Travail notamment par le Titre III du décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail.

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

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du décret susmentionné.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui 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 révisé en novembre 2017 et aout 2018.

1.

## **10. Mécanisme de gestion des plaintes**

Des griefs peuvent naitre dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion des plaintes sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Niger :

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

**Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. La procédure est indiquée au niveau des titres VII de la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger et du Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie règlementaire du Code du Travail. Les incidents d'EAS / SHS signalés par le biais du MGP sont l'exception, car la médiation n'est pas considérée comme appropriée. Ces cas doivent être référés immédiatement aux services de VBG et transférés directement au projet pour appliquer les démarches administratives plutôt que de trouver une résolution au niveau communautaire, et le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

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

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

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

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

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

Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme spécial pour traiter les plaintes le concernant le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel.

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

Il sera de la responsabilité de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, UCP, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Energie par Batteries de la CEDEAO, un grief peut porter sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel ou de harcèlement sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, etc.

La Cellule Grands Projets de la NIGELEC a élaboré un mécanisme de gestion des plaintes qu'elle met en œuvre sur plusieurs projets financés par les partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, Banque Africaine de Développement, Agence Française de Développement, etc.). L'équipe de sauvegarde la CGP / NIGELEC veille à la tenue à jour du registre de l'ensemble des plaintes reçues et examinées au niveau local ou communal. Le recours au système juridique devrait être considéré en dernier lieu (sauf pour les incidents EAS/HS).

Ce Mécanisme de gestion des plaintes du Projet Régional d'Accès à l'Electricité et le Système de Stockage de l'Energie par Batteries de la CEDEAO a pour but de contribuer à résoudre les conflits qui pourraient naître à l'occasion de la mise en œuvre des activités au niveau de la zone d'intervention du Projet.

La nature spécifique de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel nécessite des mesures adaptées pour le signalement et le traitement sûr et éthique de ces allégations par le biais de mécanismes de plaintes. Le mandat d'un mécanisme des plaintes pour les incidents d'EAS/HS est de :

(1) permettre des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG ;

(2) permettre un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concerne) ;

(3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

Dans le cadre de la démarche fonctionnelle du mécanisme de gestion des plaintes, huit (8) étapes seront suivies : l'accès, l'accusé de réception, le tri et traitement, l'investigation terrain, le suivi, le retour de l'information, la clôture et l'archivage.

➤ **Accès (dépôt de plainte, contact avec les plaignants)**

Il est très important que le mécanisme de gestion des plaintes soit accessible au plus grand nombre d'acteurs (personnes affectées, chefs coutumiers, autorités municipales, bénéficiaires).

Pour cela, il faut procéder à une large diffusion de messages radiophoniques sur l'existence et l'objectif du comité et encourager au mieux la communauté à faire part du moindre désagrément causé lors de la réalisation du projet.

Le comité local transmet à la commune les données, qui à son tour les fait remonter au Projet. Les plaintes sont reçues par le comité (local et communal) par dépôt sur place, par téléphone, par les réseaux sociaux etc.

➤ **Accusé de réception**

Un numéro d'enregistrement sera remis ou transmis au plaignant au dépôt de sa plainte afin de l'identifier, garantir l'anonymat, la confidentialité des informations et le suivi de la requête.

La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à l'EAS/HS en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté.

➤ **Tri et traitement (procédure)**

Une investigation sera menée pour analyser la recevabilité de la plainte (véracité des faits) selon leur nature. Ainsi, nous distinguons deux (2) catégories de plainte : Les plaintes « non sensibles » et celles dites « sensible » :

Les plaintes non sensibles regroupent :

- Les demandes d'information sur le Projet ;
- La qualité de services ;
- Les questions sur les procédures du projet ;
- Le feedback de la communauté ;
- Les suggestions ou propositions de la communauté ;
- etc.

Les plaintes sensibles comprennent (répétition) :

- Le déversement des déchets chimiques ou ménagers sur le site ;
- La discrimination ethnique ;
- L'exclusion des bénéficiaires des services du projet ou pression pour leur participation ;
- Manque de respect des règles de confidentialité et de l'approche centrée sur les survivants de VBG/EAS/HS ;
- Méconduite financière (fraude, corruption, extorsion, détournement, etc.) ;
- Non-paiement des prestations de services au niveau des structures partenaires ;
- Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- Violation des droits des enfants ;
- Décès d'une personne lié aux activités du projet ;
- Le foncier ;
- etc.

Il faut noter que les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives mais représentent des cas illustratifs qui peuvent survenir dans les différentes catégories de plaintes.

Le traitement, consistera quant à lui à déterminer la catégorie d'une plainte afin de spécifier la durée de son examen et enquête.

N°	Catégories de Plaintes	Délai de traitement	Observations
1	Plaintes non-sensibles	3-4 jours	Accusé de réception et feedback au plaignant avant enquête.
2	Plaintes sensibles	7 jours	Accusé de réception au Plaignant et transmission de la plainte au projet pour information via le comité communal avant enquête.

Les plaintes seront formulées et adressées à l'endroit des comités communaux de gestion des plaintes. Après l'écoute du plaignant, les membres du comité se réuniront pour analyser la plainte et désigneront deux membres du comité qui seront chargés de mener les investigations.

➤ **L'investigation terrain**

Les personnes chargées de mener les investigations, collecteront toutes les informations nécessaires qui permettront au comité de vérifier la véracité des faits, d'identifier la source du problème, de mettre en place des mesures correctives ou options de solution afin de parvenir à un arrangement à l'amiable. Cela permettra au comité de se prononcer dans un bref délai. Par ailleurs, lorsqu'un membre du comité est accusé ou fait l'objet d'une plainte, ce dernier ne participera pas à l'enquête pour éviter les conflits d'intérêt. Pour les cas des plaintes relatives aux violences basées sur le Genre (VGB), aux exploitation et abus et harcèlement sexuels (EAS/HS), les plaignants qui se présentent avec cette catégorie de plainte doivent être orientés vers les services appropriés (centre de santé, hôpital, etc.) immédiatement avant investigations. Le comité veillera au respect de la confidentialité et le consentement du plaignant lors de ses investigations. Particulièrement sur les plaintes VBG, si la survivante choisit d'accéder au MGP (en plus de recevoir des services VBG qu'elle pourrait choisir de faire sans soumettre la plainte à MGP), il y aura une vérification du lien entre l'incident et le projet. L'objectif n'est pas de confirmer la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, mais de confirmer s'il était associé au projet et si des sanctions (conformément au code de conduite signé) s'appliquent pour l'acte décrit dans la plainte. Le survivant a toujours la possibilité de déposer une plainte officielle auprès de la police et d'obtenir justice.

➤ **Suivi**

Le suivi des plaintes est permanent tant au niveau des comités de gestion des plaintes qu'au niveau de la CGP à travers les rapports qu'elle reçoit des différents comités dans les zones d'intervention. Une fois par mois ils tiennent une réunion bilan leur permettant de capitaliser les leçons apprises. Ce rapport comportera les statistiques des plaintes (reçu, traité etc.) ainsi que les propositions d'amélioration. Cependant, les comités communaux et locaux se réuniront une fois par semaine pour statuer et traiter les plaintes hebdomadaires reçues.

➤ **Retour d'information**

Les résultats issus de la rencontre des membres des comités seront présentés au plaignant. Les membres du comité discuteront de la proposition provisoire avec le plaignant plutôt que de lui imposer le verdict de manière unilatérale. Ils indiqueront également les autres voies de recours possibles. Le plaignant aura l'opportunité d'accepter la proposition, de présenter une proposition alternative pouvant faire l'objet d'une discussion ou de la rejeter et de suivre les voies de recours. L'accord final devra être précis, assorti de délais et agréé par les deux parties. Enfin, il pourra être demandé aux parties de faire un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de résolution de la plainte.

Le plaignant / survivant EAS / HS doit être informé (au mieux par le fournisseur de services VBG) des résultats de la vérification et des actions prévues (sanctions) avant leur mise en œuvre afin que le survivant et le fournisseur de services puissent élaborer des plans de sécurité pour le survivant au cas où de toute vengeance ou répression.

➤ **Clôture**

Une fois qu'une résolution de la plainte aura été convenue l'étape finale consistera au règlement et à la conclusion de la plainte. La clôture du dossier surviendra après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution convenable suivie de la signature du procès-verbal de résolution signé par les différentes parties.

➤ **Archivage**

Les dossiers traités et clôturés par les comités locaux et communaux, seront transmis à la CGP par courrier électronique ou ordinaire via à un agent de la NIGELEC. Ensuite ils seront classés par date et par catégorie de plainte (sensible et non sensible) avant d'être archivés au niveau projet, **avec un registre séparé pour les plaints EAS/HS.**



Le mécanisme va inclure les éléments spécifiques qui le rendront sensible aux plaintes liées à l'EAS/HS, par exemple :

- Des consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme est accessible pour gérer les plaintes liées à la VBG/EAS/HS et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes.
- Les voies d'entrée multiples et sûres, développés sur la base de consultations avec les femmes et les filles
- Un protocole de responsabilité et de réponse sera développé dans le cadre du plan d'action SEA / SH, qui sera appliqué à ce MGP
- Pour les cas d'EAS / SH signalés, le MGP doit préciser qui recevra / gèrera le cas. Il doit s'agir d'une personne/structure qui possède une expertise sur les services de VBG et / ou qui a été formée sur l'approche centrée sur les survivants et les premiers secours psychologiques
- Étant donné que le projet présente un risque substantiel, il est important que des services de VBG soient disponibles dans toutes les zones du projet dans le cas où un incident d'EAS / SH serait signalé. Une cartographie des services de VBG disponibles sera effectuée dans le cadre du plan d'action EAS/HS. Toutes les plaintes reçues liées à la VBG/ EAS / SH seront immédiatement référées aux services VBG
- Étant donné que le projet présente un risque substantiel, il est important que tous les membres des comités de gestion des plaints soient formés sur (au moins) comment orienter un survivant de VBG vers le point focal formé approprié au sein du MGP, sur comment orienter aux services de VBG, et sur le protocole de sécurité et d'éthique dans le traitement des informations sur les cas d'EAS / HS
- Les procédures opérationnelles standard du MGP doivent être développées avec l'expertise du spécialiste VBG du projet afin d'incorporer ces éléments de manière concrète

## 11. Gestion des contractants et prestataires

Une documentation 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.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes 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 procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation 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 du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

Les 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. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

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, 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 sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, 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. Il est également important de noter qu'un employé victime de VBG doit être en mesure de demander un congé spécial payé pour assister à un rendez-vous médical ou psychosocial, une procédure judiciaire, une réinstallation dans un lieu sûr et d'autres activités liées à la VBG. De même, un employé qui prend en charge une personne confrontée à la VBG ou à la VCE peut le faire à partir des soins, y compris, mais sans y limiter, les accompagner à la cour ou à l'hôpital, ou prendre soin des enfants.

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national notamment la loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant code de travail de la République du Niger et le décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie règlementaire du Code du Travail. 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 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.

Le Projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Le Projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet 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 projet est de dix-huit (18) ans. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir 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 le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative aux Travailleurs Bénéficiaires du Projet.

### ***Gestion de l'entrepreneur et des contractants***

Les fournisseurs en biens et services sont ceux déjà identifiés dans le document de projet à l'exception des consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

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

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

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

## **ANNEXES**

## **Annexe 1 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants**

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

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

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

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

### **A.GENERALITES**

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

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

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

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

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

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

## **B. DEFINITIONS**

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

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

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

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

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

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

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

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

numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## C. CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

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

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

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

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

### CONDUITE EXIGEE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. Maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :

- a. S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
  - b. Porter les équipements de protection du personnel requis ;
  - c. Appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
  - d. Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. Signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
  5. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
  6. Ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage ;
  7. Ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
  8. Ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
  9. Ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;
  10. Suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;
  11. Signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et
  12. Ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

## **FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS**

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

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

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

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

## CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

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

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

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

## Annexe 2 : Mécanisme de gestion des plaintes (cas non EAS / HS)

