

REPUBLIQUE DU NIGER
Fratrinité-Travail-Progrès



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PLANIFICATION ET DE LA
PROGRAMMATION DU DÉVELOPPEMENT**

**PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DES CULTURES IRRIGUÉES ET A
L'INTENSIFICATION DE LA PRODUCTION ANIMALE (P179276)**

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE
(PGMO)**

Version Provisoire

Mars 2024

Table des matières

Liste des abréviations.....	iv
Glossaire.....	vi
I. INTRODUCTION.....	1
1.1 Contexte.....	1
1.2 Méthodologie de travail.....	1
1.3 Bref aperçu du projet.....	2
1.4 Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre.....	5
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	5
2.1. Travailleurs directs.....	6
2.2. Travailleurs contractuels.....	6
2.3. Travailleurs communautaires.....	7
2.4. Employés des fournisseurs principaux.....	7
2.5. Travailleurs migrants.....	8
2.6. Agents de l'Administration publique.....	9
2.7. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	9
Il est à noter qu'à compétences égales, la main-d'œuvre locale est privilégiée.....	9
2.8. Effectifs de travailleurs du projet.....	9
2.1. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre.....	10
2.2. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet.....	10
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL.....	13
3.1 Activités du projet.....	13
3.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation.....	14
3.2.1. Risques d'accidents de la route.....	14
3.2.2. Risques sécuritaires, d'atteintes morales et physiques.....	15
3.2.3. Risques psycho-sociaux.....	15
3.2.4. Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran.....	15
3.2.5. Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants.....	15
3.2.6. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet.....	16
3.2.7. Risques d'infection au COVID-19 et autres contaminations biologiques.....	16
IV. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS.....	18
V. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	19
5.1 Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail.....	19
5.2 Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail.....	20
5.3 Dispositions de la NES en matière de sécurité et santé au travail.....	20

5.4	Analyse comparative entre la NES 2 et la législation nationale	22
VI.	PERSONNEL RESPONSABLE	27
VII.	POLITIQUES ET PROCEDURES	28
7.1	Gestion des droits des travailleurs	28
7.2	Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.....	29
7.3	Engagement des travailleurs	33
7.4	Gestion des contractants	34
VIII.	ÂGE POUR L'EMPLOI.....	34
IX.	MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET	36
9.1	Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs	36
9.2	Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels	37
9.3	Le règlement à l'amiable	37
9.4	Le recours juridictionnel.....	38
9.5	Procédure de traitement des plaintes non sensibles	38
9.6	Procédure de traitement des plaintes liées aux VBG/EAS/HS	39
9.6.1.	Réception et enregistrement des plaintes.....	39
9.6.2.	Tri et traitement d'une plainte VBG/EAS/HS	40
9.6.3.	Processus de vérification de la plainte VBG/EAS/HS	40
9.6.4.	Suivi et évaluation/Reporting	41
9.6.5.	Règlement judiciaire.....	41
9.6.6.	Clôture et archivage de la plainte	41
X.	GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	41
10.1	Gestion des fournisseurs et prestataires	41
10.2	Gestion des travailleurs communautaires	42
10.3	Gestion des employés des fournisseurs principaux	42
10.4	Gestion de la relation employeur-travailleur pour l'IFP.....	43
	CONCLUSION.....	43
	ANNEXES.....	45

Liste des abréviations

ANFICT	<i>Agence Nationale de Financement des Collectivités Territoriales</i>
APCA	<i>Agence Promotion du Conseil Agricole</i>
BCEAO	<i>Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest</i>
BIT	<i>Bureau International de Travail</i>
BPISA	<i>Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité</i>
CARENI	<i>Caisse Autonome des retraités du Niger</i>
CERC	<i>Composante d'Intervention d'Urgence Conditionnelle</i>
CNRA	<i>Conseil National de la Recherche Agronomique du Niger</i>
CES	<i>Cadre Environnemental et Social</i>
CGP	<i>Comités de Gestion des Plaintes</i>
CNSS	<i>Caisse Nationale de Sécurité Sociale</i>
COFIL	<i>Comité de Pilotage du Projet</i>
COVID 19	<i>Maladie du Coronavirus 2019</i>
DAO	<i>Dossier d'Appel d'Offres</i>
EAS/HS	<i>Exploitation et abus sexuels / Harcèlement sexuel</i>
EFP	<i>Établissement Public de Financement</i>
EHS	<i>Environment, Health, and Safety / Environnement, Santé et Sécurité</i>
EPI	<i>Équipement de Protection Individuelle</i>
ESS	<i>Environmental and Social Standards / Normes Environnementales et Sociales</i>
FAO	<i>Food and Agriculture Organization / Organisation pour l'alimentation et l'agriculture</i>
FDS	<i>Forces de Défense et de Sécurité</i>
FDS	<i>Fiche des Données de Sécurité</i>
FISAN	<i>Fonds d'Investissement pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle</i>
FPI	<i>Financement de Projets d'Investissement</i>
GES	<i>Gaz à Effet de Serre</i>
GM	<i>Génétiquement Modifié</i>
HIMO	<i>Haute Intensité de Main d'Œuvre</i>
HST	<i>Hygiène et Sécurité au Travail</i>
IDA	<i>International Development Association/Association Internationale de Développement</i>
IFP	<i>Intermédiaire Financier du Projet</i>
IPF	<i>Investment Project Financing / Financement de Projets d'Investissement</i>
IST	<i>Infections Sexuellement Transmissibles</i>
MGP	<i>Mécanisme de Gestion des Plaintes</i>
MET/PS	<i>Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale</i>
MFP/T	<i>Ministère de la Fonction Publique et du Travail</i>
NES	<i>Norme Environnementale et Sociale</i>

ODP	<i>Objectif de Développement du Projet</i>
OIT	<i>Organisation Internationale du Travail</i>
ONG	<i>Organisation Non Gouvernementale</i>
OSC	<i>Organisation de la Société Civile</i>
PACIPA	<i>Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'Intensification de la Production Animale</i>
PEES	<i>Plan d'Engagement Environnemental et Social</i>
PGP	<i>Plan de Gestion des Pesticides</i>
PGMO	<i>Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre</i>
PME	<i>Petites et Moyennes Entreprises</i>
PMI	<i>Petites et Moyennes Industries</i>
PRN	<i>Présidence de la République du Niger</i>
SAHFI	<i>Société Sahélienne de Financement</i>
SFD	<i>Systèmes Financiers Décentralisés</i>
SGES	<i>Système de Gestion Environnementale et Sociale</i>
SIDA	<i>Syndrome d'Immuno Déficience Acquise</i>
SPS	<i>Sanitaires et PhytoSanitaires</i>
SST	<i>Santé et la Sécurité au Travail</i>
TDR	<i>Termes de Référence</i>
UEMOA	<i>Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine</i>
UGP	<i>Unité de Gestion du Projet</i>
VBG	<i>Violence Basée sur le Genre</i>
VIH	<i>Virus de l'Immuno- Déficience Humaine</i>
VCE	<i>Violences Contre les Enfants</i>

Glossaire

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

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

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

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

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

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

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

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

L'exploitation sexuelle : désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne (par exemple, quelqu'un qui dépend de vous pour sa survie, pour les rations alimentaires, les manuels scolaires, le transport ou d'autres services), d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue

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

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

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

d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. Cela comprend la traite des êtres humains et la prostitution⁴.

L'abus sexuel : désigne toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Il comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.⁵

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

Personne handicapée : n'est **Personne handicapée** : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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*).

I. INTRODUCTION

1.1 Contexte

Le Gouvernement de la République du Niger et le Groupe de la Banque mondiale ont engagé la préparation du Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'Intensification de la Production Animale (PACIPA). Le projet proposé vise principalement à améliorer les rendements agricoles, à diversifier la production tout en préservant les excédents commercialisables grâce à une meilleure gestion post-récolte, à renforcer la résilience aux risques liés au changement climatique et à améliorer l'accès au marché pour les agriculteurs qui peuvent générer des excédents commercialisables compétitifs ou remplacer les importations de produits agricoles.

Le Ministère de l'Economie et des Finances a élaboré les Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du PACIPA (P179276) pour le rendre conforme à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à « l'Emploi et Conditions de travail ».

Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Code du Travail), de la NES 2 et des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales⁷ ainsi que des Directives Environnementales, sanitaires et sécuritaires pour la production de cultures pérennes⁸. Elles indiquent de quelle façon la NES concernée s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés⁹.

1.2 Méthodologie de travail

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

- une revue de la documentation transmise par le comité de préparation du projet. Cette revue s'est aussi étendue au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, plus spécifiquement :
 - Norme Environnementale et Sociales2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
 - Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers).
- une conduite des missions de terrain à l'intérieur du pays pour la rencontre des parties prenantes concernées (services techniques, autorités administratives, populations bénéficiaires) notamment les administrations chargées des questions de travail en vue de la prise en compte de leurs avis et orientations ;
- une analyse des données et rédaction du rapport structuré autour des points ci-dessous :
 - Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
 - Évaluation des 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 ;

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

⁸ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2016-perennial-crop-production-ehs-guidelines-en.pdf>

⁹ Pour un souci de simplification et de lisibilité du texte, il est bien entendu que dans ce document, les termes « travailleurs » ou « employés » sont utilisés de manière neutre et désignent à la fois les hommes et les femmes.

- Gestion des contractants et prestataires.

1.3 Bref aperçu du projet

L'objectif de développement du Projet est d'augmenter la productivité, la commercialisation et la résilience climatique du secteur agroalimentaire dans les zones du projet.

Les indicateurs au niveau de l'ODP sont : (i) Augmentation de la productivité des produits agricoles et d'élevage ciblés dans les zones de projet (%); (ii) Superficie bénéficiant de services d'irrigation ou de drainage nouveaux/améliorés (ha) - Indicateur de résultats de l'entreprise; (iii) Augmentation des ventes des agriculteurs bénéficiaires et des acteurs de la chaîne de valeur dans les zones de projet (%) (ventilé par sexe); (iv) Nombre de bénéficiaires adoptant des technologies et/ou des pratiques intelligentes sur le plan climatique (% de femmes).

Le projet sera structuré autour de cinq (5) composantes qui sont les suivantes :

⇒ **Composante 1 : Renforcement des capacités de production agricole résilientes**

L'objectif de cette composante est d'augmenter durablement la productivité des cultures et du bétail, de renforcer la résilience des agriculteurs aux chocs climatiques et de diversifier la production agricole. Le soutien du projet dans le cadre de cette composante s'articule autour de trois sous-composantes - l'une axée sur le sous-secteur des cultures, l'autre ciblant le soutien au sous-secteur de l'élevage, et une sous-composante transversale sur la recherche agricole appliquée.

- *Sous-composante 1.1 : Soutien à l'amélioration de la productivité et de la résilience des cultures*

Cette sous-composante sera dirigée par le ministère de l'agriculture et se concentrera sur les points suivants : (i) l'amélioration de l'accès aux semences améliorées/germplasmes; (ii) l'amélioration de l'accès à l'irrigation; et (iii) l'organisation et le renforcement des producteurs locaux dans les chaînes de valeur ciblées à des fins de transfert de technologie.

- *Sous-composante 1.2 : Soutien à l'amélioration de la productivité et de la résilience du bétail*

Cette sous-composante sera dirigée par le ministère de l'élevage et se concentrera principalement sur les systèmes de production de bétail sédentaire (bovins, ovins et caprins), en complément du projet régional d'appui au pastoralisme au Sahel (P178791) qui se concentre sur le système pastoral. Le projet soutiendra les investissements publics visant à améliorer la production de viande et de produits laitiers. Les activités du projet se concentreront sur (i) l'amélioration génétique pour accroître l'adaptation à la chaleur et à d'autres facteurs de stress, maximiser la conversion alimentaire et minimiser la fermentation entérique, et augmenter la productivité du bétail, ce qui contribuera aux objectifs de l'Alignement de Paris; (ii) l'augmentation de la production de fourrage et d'aliments pour animaux; (iii) un meilleur accès à l'eau; et (iv) l'amélioration des services de conseil pour accroître l'adoption par les agriculteurs de bons services en matière d'élevage. Les services de santé animale sont abordés dans le cadre du projet régional d'appui au pastoralisme au Sahel (P178791).

- *Sous-composante 1.3 : Soutien à la recherche agricole appliquée*

L'objectif de cette sous-composante est de faciliter la disponibilité rapide des technologies intelligentes en matière de climat alignées sur Paris pour améliorer la productivité, l'adaptation et la résilience au changement climatique. Cette sous-composante sera dirigée par le Conseil National de la Recherche Agronomique du Niger (CNRA), qui coordonne l'ensemble de la recherche et du développement agricoles dans les différentes institutions du pays. Cette sous-composante ne s'occupera que de la recherche liée aux cultures, la recherche pertinente liée aux animaux étant traitée dans le cadre du Programme de résilience des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest (P172769).

⇒ **Composante 2 : Amélioration des marchés de l'agriculture et de l'élevage**

L'objectif de cette composante est d'améliorer l'accès au marché et la compétitivité de certaines chaînes de valeur de l'agriculture et de l'élevage. Le projet financera : (i) des infrastructures de marché essentielles; (ii) le renforcement de la sécurité alimentaire et des capacités sanitaires et phytosanitaires (SPS); et (iii) le renforcement des services de conseil et d'information sur les marchés. Toutes les

infrastructures financées par le projet seront développées sur la base des normes de conception résilientes au climat et économes en énergie alignées sur celles de Paris (par exemple, recours à l'énergie solaire comme source d'énergie et à la collecte de l'eau comme principale source d'eau pour le bétail).

- *Sous-composante 2.1 : Soutenir les infrastructures de marché prioritaires*

Le soutien du projet dans le cadre de cette sous-composante se concentre sur le financement d'infrastructures de marché essentielles pour réduire les pertes post-récolte, étendre la "saison de commercialisation" des produits agricoles et du bétail, et réduire les multiples couches d'agréateurs intermédiaires grâce à une plus grande consolidation, améliorant ainsi l'efficacité et la compétitivité du marché. Les investissements du projet seront basés sur une évaluation des besoins qui sera menée au cours de la première année de mise en œuvre du projet.

L'infrastructure de marché sera gérée par des sociétés semi-publiques ou privées (coopératives, organisations interprofessionnelles, entreprises agroalimentaires) qui exploiteront l'infrastructure dans le cadre d'accords de concession avec le gouvernement.

- *Sous-composante 2.2 : Renforcement de la sécurité alimentaire et des capacités sanitaires et phytosanitaires (SPS)*

L'objectif de cette activité est de renforcer la capacité institutionnelle à garantir la qualité et la sécurité des aliments. Il s'agira de renforcer la direction générale de la protection des végétaux, qui relève du ministère de l'agriculture, et la Direction générale des services vétérinaires, qui relève du ministère de l'élevage, afin de réaliser des inspections sanitaires et des programmes de surveillance et de contrôle des maladies fondées sur les risques, et de garantir la sécurité alimentaire conformément aux normes mondiales et régionales.

- *Sous-composante 2.3. Renforcement des services de conseil et d'information sur les marchés*

L'objectif de cette sous-composante est de renforcer les liens entre les marchés ainsi que les systèmes d'information sur les marchés, afin de connecter les acteurs de la chaîne de valeur entre eux et avec les prestataires de services.

⇒ **Composante 3 : Faciliter l'accès au financement**

L'objectif de ce volet est d'améliorer l'accès aux services financiers pour les secteurs de l'agriculture et de l'élevage. À cet égard, le projet permettra l'accès à des subventions d'amélioration du crédit et à des garanties pour les prêts commerciaux des institutions financières locales pour les participants à la chaîne de valeur (producteurs privés, entrepreneurs agroalimentaires, organisations d'agriculteurs) afin d'améliorer l'accès aux intrants et aux services de production, à l'infrastructure et à l'équipement de la valeur ajoutée, et aux marchés. Le projet utilisera le Fonds d'Investissement pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (FISAN) et la Société Sahélienne de Financement (SAHFI) qui sont des intermédiaires financiers du secteur public pour fournir des services financiers aux bénéficiaires du projet.

Le FISAN a été créé par le décret n°2017-665-PRN du 2 août 2017 sous forme d'un Établissement Public de Financement (EPF). Il vise à améliorer l'offre des services financiers aux producteurs et aux autres acteurs des chaînes de valeur, avec comme finalité de : (i) Soutenir la transformation des systèmes de productions au niveau des exploitations familiales et entreprises agricoles ; (ii) Favoriser la modernisation des systèmes de transformation et de commercialisation au niveau des coopératives et PME/PMI ; (iii) Appuyer les investissements structurants des collectivités territoriales et des communautés. Le FISAN s'appuie sur des dispositifs d'intervention existants pour atteindre les bénéficiaires à travers trois facilités à savoir : Facilité 1 : « Soutien au financement Agricole »¹⁰ ; Facilité

¹⁰ Cette Facilité est relative à un appui aux investissements privés à travers le crédit et autres formes de financement (garantie, investissement, etc.). Elle valorise le dispositif de financement du secteur bancaire privé, dont les banques commerciales et les systèmes financiers décentralisés (SFD) engagés dans le financement Agricole, les organismes de garantie, les sociétés d'investissement, etc.

2 : « Financement des Investissements structurants Agricoles »¹¹ ; Facilité 3 : « Financement du conseil Agricole, de la recherche Agronomique appliquée et du renforcement de capacités »¹².

La Société Sahélienne de Financement (SAHFI SA) est un établissement financier à caractère bancaire créé en 2005 et agréé par la Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO). Il a été l'un des tous premiers établissements agréés dans l'espace UEMOA spécialisé dans l'octroi de garanties aux PME/PMI. SAHFI SA est née de l'initiative conjointe de l'Etat du Niger et de l'Union Européenne. La SAHFI assure une fonction d'intermédiation entre les PME et les banques sur les axes suivants : (i) Identification et montage de dossiers (plan d'affaire) pour le financement des investissements ; (ii) Gestion de Fonds de Garantie par l'octroi de garantie financière complémentaire aux banques partenaires ; (iii) Suivi-accompagnement des entreprises sur la durée du prêt comportant deux volets : le suivi de la réalisation des investissements (donnant lieu à un constat de réalisation) et le suivi de l'exploitation (suivi du remboursement) pendant la durée du prêt.

Le projet soutiendra également l'assistance technique à ces deux institutions susmentionnées pour améliorer leur performance, ainsi qu'à d'autres institutions financières participantes pour développer des produits et des services financiers qui sont plus adaptés aux clients de l'agriculture.

- *Sous-composante 3.1 : Financement du sous-projet*

Financement par le biais du FISAN : Ce financement prendra la forme de subventions d'amélioration du crédit (CEG) gérées dans le cadre de la Facilité 1 de la FISAN.

Financement par l'intermédiaire de la SAHFI : Cette dotation sera un fonds fiduciaire de garantie distinct au sein de la SAHFI, indépendant des autres fonds gérés par la SAHFI et du capital de la SAHFI.

- *Sous-composante 3.2 : Assistance technique pour FISAN et SAHFI, et pour les institutions financières participantes*

L'objectif de cette sous-composante est de renforcer la performance des deux institutions clés qui sont les pierres angulaires des programmes d'accès financier au secteur agroalimentaire au Niger, à savoir FISAN et SAHFI. La sous-composante permettra également de renforcer les compétences des IFP en matière de crédit agricole.

⇒ **Composante 4 : Coordination du projet et renforcement institutionnel**

Ce volet se concentrera sur tous les aspects de la gestion globale du projet, y compris les aspects fiduciaires et de sauvegarde, le suivi et l'évaluation (S&E), la gestion des connaissances et la communication. Elle répondra également aux besoins transversaux essentiels identifiés en matière de renforcement institutionnel et de formation. Ce volet comprendra deux sous-composantes.

- *Sous-composante 4.1. Appui à la coordination, au suivi et à l'évaluation du projet*

L'objectif de cette sous-composante est d'assurer une gestion efficace et transparente du projet et des systèmes de suivi et d'évaluation. Le projet financera : (i) les coûts opérationnels pour la gestion du projet au niveau central et régional ; (ii) le suivi et la mise en œuvre des exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque ; (iii) le suivi et l'évaluation (S&E) ; (iv) la communication et la gestion des connaissances des activités du projet ; (v) les activités d'engagement des citoyens et le mécanisme de règlement des griefs du projet, parmi d'autres.

- *Sous-composante 4.2 : Appui au renforcement institutionnel*

¹¹ Cette Facilité est relative aux infrastructures et autres actions structurantes à caractère public et non lucratif. Elle valorise les mécanismes de financement des Collectivités territoriales mis en place par l'Agence Nationale de Financement des Collectivités Territoriales (ANFICT) ;

¹² Cette Facilité permet de financer des programmes de conseil agricole et de la recherche agronomique appliquée de divers acteurs et de renforcer le savoir-faire en la matière. Elle valorise dans son fonctionnement les structures comme l'Agence Promotion du Conseil Agricole (APCA) et du Conseil National de Recherche Agronomique (CNRA).

Dans le cadre de cette sous-composante, le projet soutiendra des activités visant à : (a) améliorer la capacité à long terme des ministères de l'agriculture et de l'élevage et de leurs agences pour promouvoir la croissance du secteur et (b) renforcer institutionnellement le HC3NI pour une meilleure coordination de la mise en œuvre de l'Initiative 3N.

⇒ **Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC)**

Ce volet permettra au gouvernement de mobiliser rapidement des fonds en cas d'urgence nécessitant une réponse immédiate.

Le montant du financement du projet est estimé à 350 millions de dollars US, sous la forme d'un crédit de l'IDA, pour une durée de mise en œuvre de cinq (05) ans. Le Projet sera exécuté dans les bassins de production appropriés pour les différentes chaînes de valeur des six (6) régions que sont : Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Zinder.

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

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

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

- respecter et protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;
- promouvoir le travail décent¹³, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction du projet et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris des environnements du travail sans Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes ;

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

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

¹³ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

2.1. Travailleurs directs

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

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés par et travaillant directement pour l'Unité de Gestion de Projet au niveau national (UGP) et les six (06) Antennes Régionales qui seront hébergées au sein des Directions Régionales de l'Agriculture et l'Elevage concernées ainsi que les consultants à recruter tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de six (06) mois, travaillent en plein temps et quotidiennement pour le compte des Unités de Gestion du Projet. Les travailleurs directs assureront la supervision de la conception et de la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

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

Une Unité de Gestion du Projet (UGP) dédiée sera créée au sein du Ministère de l'Agriculture. L'UGP assurera la coordination nécessaire pour tous les départements techniques, y compris le Ministère de l'Elevage et le FISAN. L'UGP est responsable de la mise en œuvre et de la coordination quotidiennes globales, sera dirigée par un coordinateur de projet et comprendra le personnel clé suivant : spécialiste des achats, spécialiste de la gestion financière, spécialiste du S&E, spécialiste de l'irrigation, spécialiste de l'agro-industrie et des finances, spécialiste de l'élevage, spécialistes de l'environnement et du social, spécialiste de la communication, entre autres. Le dispositif institutionnel de mise en œuvre est décrit dans la figure 1 ci-dessous.

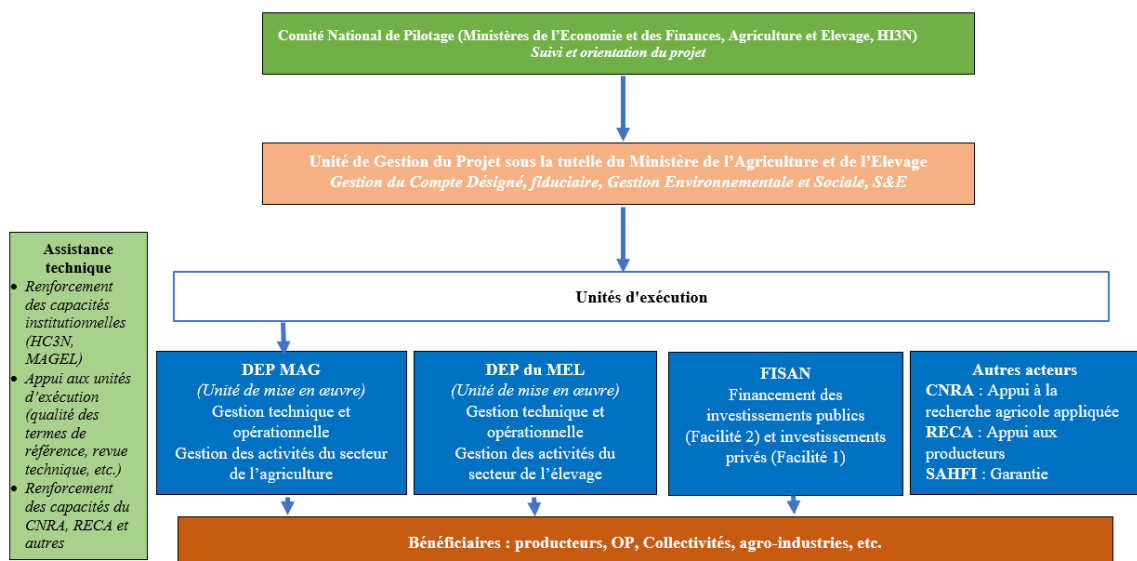


Figure 1 : Dispositif institutionnel de mise en œuvre du PACIPA

2.2. Travailleurs contractuels

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

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet. Il convient toutefois de souligner que les travailleurs contractuels seront en grand nombre, tout au long de la mise en œuvre, dans la mesure où le Projet recrutera plusieurs

prestataires, dans le cadre des prestations et de services. Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, etc.

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

- œuvrant dans le montage des études techniques, contrôle et surveillance des travaux ;
- Spécialisés dans la réhabilitation et construction des ouvrages (infrastructures d'irrigation, de marchés, etc.) ;
- Dans la formation et le renforcement des capacités sur les pratiques agricoles intelligentes face au climat alignées sur Paris et l'amélioration de la gestion post-récolte, la promotion des techniques de conservation des aliments pour animaux, l'amélioration des pratiques d'alimentation du bétail, etc.

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

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

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

2.3. *Travailleurs communautaires*

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme « *travailleurs communautaires* »¹⁴ les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet.

Le Projet pourra recourir à des travailleurs communautaires selon l'approche Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) ou en guise de mobilisation communautaire pour exécuter des travaux relatifs à la protection des bassins versants dont le reboisement en guise d'apports des bénéficiaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main d'œuvre, le promoteur du projet qui est l'Etat du Niger à travers le Ministère de l'Economie et des Finances 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.

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

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

2.4. *Employés des fournisseurs principaux*

¹⁴ Cf. paragraphe 34 de la NES 2

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

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, bois, gravillons, moellons etc.), de matériels et lots d'outillage (pelles, bûches, etc.), de semences, d'intrants agricoles (fertilisants, pesticides), de divers équipements utilisés dans l'agriculture (pompe, décortiqueuse, ...). Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

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

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

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'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.

2.5. *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.

Au plan national, le Code du travail dans plusieurs de ses articles évoque la non-discrimination à l'égard des travailleurs du fait de leur statut comme l'article 5 qui indique « *Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul* ». C'est le cas des dispositions des articles 41, 48 à 52, 133, les articles 158 à 160 et 190 – qui protègent sans discrimination les droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille.

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

2.6. Agents de l'Administration publique

Ils sont constitués par les fonctionnaires des Ministères concernés et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

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

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

2.7. Caractéristiques des travailleurs du projet

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

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

Tableau 1 : Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

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

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

2.8. Effectifs de travailleurs du projet

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

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

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

Les travailleurs indirects comprennent les entrepreneurs et sous-traitants engagés pour les travaux de génie civil prévus. Les agents communautaires peuvent être inclus, mais cela reste à confirmer. Les

termes et conditions des contrats pour tous les travailleurs impliqués seront cohérents avec la législation nationale du travail pour garantir que les conditions de travail sont acceptables (conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs).

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

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

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

Il est prévu que la mise en œuvre du projet dure cinq (05) ans à compter de sa date de mise en vigueur.

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

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

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

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

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

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

L'employeur doit :

- procurer à l'employé le travail convenu et au lieu convenu ;
- mettre à la disposition de l'employé les moyens nécessaires à l'accomplissement de son travail ;
- payer les salaires et indemnités dus aux employés en vertu des textes législatifs et réglementaires, conventionnels et contractuels, ainsi que les cotisations sociales ;
- conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ;
- traiter le travailleur avec respect ;
- interdire toute forme de violence physique ou psychologique ou tout autre abus en raison des relations de travail. En outre, l'employeur ne peut exiger de l'employé un travail autre que celui prévu au contrat.

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

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

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

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

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

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

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

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code. La liste des travaux visés au présent article et les catégories d'entreprises interdites aux enfants, sont fixées par voie réglementaire.

Du Temps de travail (articles 114 et 115) : Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum

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

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

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

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

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

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

De la détermination du salaire (articles 158, 159) : Dans les conditions prévues au présent chapitre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

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

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

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

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

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

L'Emprunteur L'Emprunteur

III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS AU TRAVAIL

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

3.1 Activités du projet

Le Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'Intensification de la Production Animale mettra sur la base des composantes mettra en œuvre des activités selon des sous composantes. Les activités sources de risques et impacts sur la sécurité et la santé de la main d'œuvre sont identifiées.

Tableau 2 : Activités du projet

Composantes	Sous composantes du projet	Activités sources des risques
Composante 1 : Renforcement des capacités de production agricole résilientes	Sous-composante 1.1 : Appui à l'amélioration de la productivité et de la résilience des cultures.	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites ; - Travaux de construction/réhabilitation des périmètres irrigués ; - Mouvements des engins mobilisés au cours des travaux ; - Travaux de fonçage des forages ; - Supervision des travaux d'aménagement des périmètres irrigués et fonçage des forages
	Sous-composante 1.2 : Appui à l'amélioration de la productivité et de la résilience du bétail	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites ; - Travaux de construction/réhabilitation des points d'eau, la construction (ou la réhabilitation) et l'équipement de centres d'insémination artificielle (IA) et d'amélioration des races (tels que le Centre de Multiplication du Bétail (CMB) et d'autres unités d'élevage) ; - Mouvements des engins mobilisés au cours des travaux ; - Travaux de fonçage des forages ; - Supervision des travaux de fonçage des forages
	Sous-composante 1.3 : Appui à la recherche agricole appliquée	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulation des nutriments/engrais lors des recherches agricoles

Composantes	Sous composantes du projet	Activités sources des risques
Composante 2 : Amélioration des marchés de l'agriculture et de l'élevage	Sous-composante 2.1 : Appui aux infrastructures de marché prioritaires	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites ; - Travaux de construction/réhabilitation des marchés essentielles (centres de collecte et de refroidissement du lait, magasins de stockage, etc.) ; - Mouvements des engins mobilisés au cours des travaux ; - Supervision des travaux de construction/réhabilitation des infrastructures de marchés
	Sous-composante 2.2 : Renforcement de la sécurité sanitaire des aliments et des capacités sanitaires et phytosanitaires (SPS)	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulation des pesticides et de médicaments vétérinaires lors des inspections vétérinaires
	Sous-composante 2.3. Renforcement des services de conseil et d'information sur les marchés	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de bureaux - Déplacement sur le terrain pour les campagnes de sensibilisation
Composante 3. Facilitation de l'accès au financement	Sous-composante 3.1 : Assistance technique à FISAN et SAHFI	<ul style="list-style-type: none"> - Sélection des sous projets à accompagner par le FISAN et SAHFI
	Sous-composante 3.2 : Financement du sous-projet	
Composante 4. Coordination du projet et renforcement institutionnel	Sous-composante 4.1. Appui à la coordination, au suivi et à l'évaluation du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de bureaux - Déplacement sur le terrain
	Sous-composante 4.2 : Appui au renforcement institutionnel	
Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC)	Le CERC permettra au gouvernement de mobiliser rapidement des fonds en cas d'urgence nécessitant une réponse immédiate	<ul style="list-style-type: none"> - Présence des équipes d'évaluation des dégâts - Mise en œuvre des travaux d'urgence dans le cadre de réponses rapides aux catastrophes naturelles ou aux crises sanitaires éventuelles - Autres activités à définir suivant les actions d'urgence déclenchées

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

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

3.2.1. Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du 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.

3.2.2. *Risques sécuritaires, d'atteintes morales et physiques*

Au cours de la mise en œuvre du projet, les travailleurs peuvent être exposés aux risques sécuritaires liés au banditisme ordinaire ou au terrorisme d'obédience idéologique. En effet, la situation sécuritaire dans la sous-région sahélienne en général et au Niger en particulier a commencé à se dégrader depuis la crise libyenne en 2011. Ce qui a permis la circulation facile des armes à feu de pointe et des revendications djihadistes. C'est ainsi qu'au sein de l'espace sahélien notamment au Mali, au Burkina Faso et au Niger, des attaques aussi bien contre les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) que contre les populations civiles se sont accrues.

Une telle situation dans le cadre des activités du PACIPA peut entraîner des perturbations des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités de contamination à la COVID-19, d'arrêt du travail, des Violences Basées sur le Genre (VBG). De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées dans des zones en situation de crise.

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

3.2.3. *Risques psycho-sociaux*

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

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

3.2.4. *Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran*

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

3.2.5. *Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de 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. Cette situation présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculin, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

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

personnes touchées (ex. survivants-es d'EAS/HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

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

3.2.7. Risques d'infection au COVID-19 et autres contaminations biologiques

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 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.

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

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

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

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> - Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; - Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; - Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; - Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; - Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; - Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ; - La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; - Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles ; - S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Le code de bonne conduite élaboré et annexé au présent document (Annexe 2) sera inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait ; - Mettre en place des mesures d'atténuation des risques liés à l'EAS/HS, incluant un code de bonne conduite à signer, un MGP sensible à l'EAS/HS avec un protocole de réponse, des formations du personnel, ainsi que des consultations et sensibilisations communautaires - La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS/HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; - Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Santé et Sécurité au Travail	Risques de blessures par chutes, incidents mettant en cause des véhicules ou d'autre équipements mobiles ; voies d'accès ou de sortie bloquées ; barricades inadéquates dans le chantier ou mauvaise	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier ; - Fournir l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection et voir à ce qu'ils soient utilisés et gardés en bon état ; - Faire en sorte que les travailleurs reçoivent l'information, les directives et la supervision

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	délimitation du lieu de travail ; etc.	<ul style="list-style-type: none"> - nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ; - Voir à ce que les travailleurs portent l'équipement de protection individuelle et reçoivent la formation sur son utilisation et ses limites ; - Notifier la Banque dans les 24h en cas d'incident EAS/HS et 48h pour les autres incidents graves
Aménagement des périmètres irrigués	Risques d'infections aux maladies liées à l'eau (malaria, onchocercoses, schistosomiases, etc.), piqûres et attaques par des animaux sauvages y compris les serpents	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et éduquer la population sur les modes de transmission des maladies hydriques ; - Sensibiliser et informer les populations à l'importance de consulter rapidement les services de santé en cas de symptômes de maladies hydriques - Former les intervenants de la santé sur la prise en charge des cas de morsures des serpents
Manipulation des engrais et pesticides	Intoxications suite à l'utilisation intensive des produits phytosanitaires (Engrais, pesticides, herbicides, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des acteurs dans la gestion des pestes et pesticides - Mettre en œuvre un plan de gestion des pesticides ; - Sensibiliser les populations sur les risques liés aux déchets dangereux ; - Doter les manipulateurs des engrais et pesticides en équipements de protection individuelle adaptés
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Risques de déshydratation et épuisement en condition climatique extrême	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire les efforts physiques et le travail manuel pendant les heures les plus chaudes de la journée ; - Prévoir des pauses pour permettre aux employés de se rafraîchir et de s'hydrater ; - Veiller à ce que tout le monde ait accès à de l'eau tout au long de la journée de travail.
	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : Equipement de Protection Individuelle (EPI) adaptés, boîte à pharmacie, convention de soins, etc. - Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; - Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

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

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

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

- la 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°2003-34 du 5 août 2003, portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS ;

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

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur 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.

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

5.1 Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail

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

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

5.2 Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail

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

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

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

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

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de Sécurité et Santé au Travail (SST) et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi

pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

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

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

Par ailleurs, en vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les IFP sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Pour ce faire, les IFP peuvent se référer aux modèles « procédures de gestion de la main-d'œuvre » de la norme NES N°9.

Cette partie mentionne que :

- L'IFP élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 9. Elles indiqueront de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs décrits ci-dessous, et les obligations que l'IFP imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés ;
- Les IFP feront des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet ;
- Les IFP assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les IFP devront 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, les IFP exigeront 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 ;
- Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, les IFP détermineront les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux ;
- Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, les IFP exigeront du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES 2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, les IFP exigeront 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, les IFP exigeront 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 des IFP 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, les IFP remplaceront, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes ;
- Les IFP feront 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 ;

- Les IFP assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les IFP devront 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, les IFP exigeront 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.

Pour la gestion du PACIPA, la SAHFI SA étant désignée comme Intermédiaire Financier du Projet (IFP), devra veiller sur les exigences particulières des IFP susmentionnées.

Par conséquent, la SAHFI SA en plus de la finalisation de son Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) et du recrutement du spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale devra élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliqueront au projet.

5.4 Analyse comparative entre la NES 2 et la législation nationale

Le tableau n°3 ci-après présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 et de la législation nationale auxquelles le PACIPA devra satisfaire.

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

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

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

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
		<p>de réciprocité, le visa doit être obtenu avant l'entrée de tout travailleur étranger en territoire nigérien</p> <p>Le recours à la main-d'œuvre étrangère est subordonné à l'absence de compétences nationales, sauf dérogation expresse accordée par le ministre en charge du Travail.</p>	
<p>Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)</p>	<p>La NES voudrait qu'un MGP des travailleurs soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant.</p> <p>Le MGP des travailleurs sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations.</p> <p>Le MGP des travailleurs pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>	<p>Ce PGMO prévoit un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs.</p>
<p>Procédures de gestion des travailleurs communautaires</p>	<p>Par conséquent, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les communautés (<i>travailleurs communautaires</i>), l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) à la nature et la portée du projet; (b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et (c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires. 	<p>Non précisé</p>	<p>Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs.</p>

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

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'Intensification de la Production Animale, le personnel responsable qui assumera les fonctions relatives aux questions d'emplois et de sécurité est désigné dans le tableau ci-après selon les responsabilités :

Tableau 5 : Responsabilités du personnel

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur Projet	- Coordination générale du Projet ; - Recrutement des experts du projet (technique et sauvegarde) ; - Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires (UGP)
Responsable Administratif et Financier	- Gestion Administrative et Financière des travailleurs
Spécialiste Passation des Marchés	- Gestion des marchés (Elaboration et passation)
Spécialiste Sauvegarde Environnementale	- Elaboration des termes de référence pour les évaluations environnementales avec prise en compte des conditions de travail ; - Veiller à la réalisation des screening environnementaux et sociaux ; - Surveillance et suivi des travailleurs sur les aspects de la santé et sécurité au travail (SST)
Spécialiste Sauvegarde Sociale	- Veiller à la prise en compte des questions sociales par les travailleurs y inclus la gestion des plaintes à travers le MGP des travailleurs ; - Surveillance et suivi de la mise en œuvre des mesures sociales sur les travailleurs
Spécialiste VBG	- Gestion des questions de VBG/EAS/HS
Spécialiste Sécurité	- Gestion des questions sécuritaires

L'UGP du PACIPA

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

Les Entrepreneurs et autres fournisseurs

- établissent des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé ;

- mettent en place des mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé 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 ;
- Suivre les exigences des PGMO et OHS conformément aux dispositions des instruments E & S contenus dans les contrats signés avec l'entrepreneur pour les travaux sous contrat.
- Superviser la mise en œuvre par les sous-traitants des exigences PGMO et SST.
- Tenir à jour les registres de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat, comme prévu dans leurs contrats.
- Déclarer les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;
- Communiquer clairement les descriptions de poste et les conditions d'emploi à tous les travailleurs
- S'assurer que tous les travailleurs de l'entrepreneur et des sous-traitants comprennent et signent le code de conduite, qui interdit expressément EAS/HS et VCE et énumère les sanctions applicables, avant le début des travaux et supervise le respect du code.
- Veiller à ce que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, soit disponible pour inspection à tout moment par l'UGP.

Les institutions financières

- Elaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet en indiquant clairement de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet et les obligations que l'IFP imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés ;
- S'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet ;
- Déterminer les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux ;
- Assurer la gestion et le suivi de la performance des tiers en relation avec les exigences de la NES 2 ;
- Intégrer les exigences de la NES 2 dans les dispositions contractuelles avec les tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, les IFP exigeront 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.

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

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

7.1 Gestion des droits des travailleurs

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

- ***Egalité des chances.*** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- ***Accidents de travail.*** La victime d'un accident du travail doit immédiatement 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 au sujet des accidents de travail.

- **Recrutement local.** Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local, en allouant des postes de travail aux personnes résidant dans la région des travaux depuis plus d'un an.
- **Droit syndical.** Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- **Coercition.** Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
- **Travail des enfants.** Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques nigériens (voir en particulier les Articles 53-60 du Code du Travail), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 16 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.
 - Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.
 - Il est important de souligner le fait que, d'après les dispositions du Code du Travail du Niger (voir ci-dessus), aucun enfant de moins de 14 ans ne pourra travailler dans le cadre des différentes activités du Projet.
- **Genre.** Les femmes, en particulier celles des groupes pauvres et vulnérables, seront impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :
 - Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
 - Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
 - Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
 - Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

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

Le PACIPA retiendra et respectera les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales ainsi que des directives Environnementales, sanitaires et sécuritaires pour la production de cultures pérennes. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

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

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

et (vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En particulier, ces directives concernent les aspects suivants :

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

Pour la prise en charge des accidents, maladies et la prévention des maladies transmissibles par le travail dans les zones marécageuses des conventions seront signées avec les centres de santé œuvrant dans la zone d'intervention.

Les mesures listées dans les Directives EHS pour la gestion des risques liées aux cultures pérennes publiées le 30 mai 2016 sont également recommandées. Quelques mesures préconisées sont listées ci-dessous :

- **Pour la conservation et la gestion des sols**
 - Cultiver des cultures adaptées ou adaptées aux conditions climatiques et pédologiques locales et adopter de bonnes pratiques agronomiques pour optimiser la productivité des cultures ;

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de surveillance et de gestion des sols qui comprend la cartographie des sols et du terrain et l'identification des risques d'érosion ;
 - Recycler et/ou incorporer des matières organiques (par exemple, résidus de récolte, compost et fumier) pour reconstituer la matière organique du sol et améliorer sa capacité de rétention d'eau ;
 - Réduire au minimum l'utilisation de pesticides en mettant en œuvre un système d'alerte précoce contre les ravageurs et les maladies, en utilisant des méthodes biologiques de lutte contre les ravageurs et les maladies et en mettant en œuvre des mesures de contrôle avant que les épidémies ne nécessitent une lutte à grande échelle.
- ***Pour la gestion des nutriments***
 - Utiliser des engrais verts, des cultures de couverture ou des techniques de paillage pour maintenir la couverture du sol, réduire la perte de nutriments, reconstituer la matière organique du sol et capter et/ou conserver l'humidité ;
 - Élaborer des programmes de fertilisation équilibrés pour chaque unité de gestion des sols en fonction des résultats de fertilité, de l'analyse du sol et des feuilles et de l'évaluation des cultures ;
 - Évaluer les risques EHS associés au plan de gestion des éléments nutritifs et aux stratégies d'atténuation pour minimiser les impacts négatifs potentiels sur l'EHS.
 - Effectuer des analyses périodiques du sol pour détecter les changements dans la fertilité du sol, éclairer les décisions sur les taux d'application d'engrais et éviter un épuisement non durable des éléments nutritifs et une sur fertilisation.
 - Fournir aux exploitants agricoles une formation sur la gestion des éléments nutritifs conformément aux principes publiés et aux manuels de pratiques agricoles.
 - Veiller à ce que tout le personnel soit formé et utilise des procédures de gestion appropriées pour le stockage, la manipulation et l'application de tous les types d'engrais, y compris les déchets organiques.
 - L'équipement de protection individuelle (EPI) doit être utilisé conformément aux fiches de données de sécurité (FDS) du produit ou à une évaluation des risques du produit fertilisant. Les FDS doivent être disponibles dans chaque unité de gestion.
 - ***Pour la gestion des résidus de récolte et des déchets solides***
 - Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des résidus en combinaison avec les résultats de la recherche et de la planification sur la gestion des éléments nutritifs ;
 - Recycler les résidus et autres matières organiques en les laissant sur place ou par compostage (et épandage) ;
 - Éviter d'utiliser des produits chimiques résiduels nocifs en fin de vie de la culture lors de la préparation de l'enlèvement.

Quant aux déchets non agricoles provenant des systèmes de production (par exemple, les conteneurs de pesticides, les déchets de pesticides et les emballages) peuvent souvent contribuer à des impacts négatifs sur la santé, la sécurité ou l'environnement. Les mesures pour la prévention et le contrôle des impacts potentiels de ces déchets comprennent :

- S'assurer que tous les emballages de pesticides et d'herbicides sont retournés après utilisation et correctement stockés jusqu'à leur élimination finale ;
 - Ne pas brûler les emballages, les plastiques ou d'autres déchets solides. Gérer les déchets solides conformément à l'EHS Général des lignes directrices ;
 - Gérer les pesticides périmés et obsolètes comme des déchets dangereux conformément aux directives générales EHS et aux directives de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour la gestion des petites quantités de pesticides indésirables et obsolètes.
- ***Pour la gestion de l'eau***

Les mesures suivantes sont recommandées pour prévenir et contrôler la contamination des sources d'eau :

- Éviter une irrigation excessive, qui pourrait entraîner le lessivage des nutriments et des contaminants.
- Assurer une humidité appropriée du sol en surveillant activement l'humidité du sol.
- Utiliser des méthodes de récolte ou d'autres mesures appropriées pour minimiser la quantité de débris déposés dans les cours d'eau.
- Établir et respecter des marges de recul et des zones tampons dans les zones riveraines. La largeur des zones tampons doit être basée sur le risque spécifique, le régime de gestion des terres et la pente de la zone.
- Retirer les débris de récolte des cours d'eau et envisagez l'utilisation de pièges à débris, tels que des lignes à déchets, lorsque cela est possible.

- ***Pour la lutte antiparasitaire***

L'objectif principal de la lutte antiparasitaire ne devrait pas être d'éradiquer tous les organismes, mais de gérer les « ravageurs », notamment les insectes nuisibles, les maladies et les mauvaises herbes qui peuvent nuire aux cultures des plantations, afin qu'elles restent à des niveaux inférieurs à un seuil de dommage économique et environnemental. Les ravageurs doivent être gérés par un processus de lutte intégrée (PGIPP) qui combine des approches chimiques et non chimiques pour minimiser l'impact des ravageurs, tout en minimisant également l'impact de ces mesures sur l'environnement. Les pesticides ne doivent être utilisés que dans la mesure nécessaire dans le cadre d'une approche de lutte intégrée et de gestion intégrée des vecteurs, et seulement après que d'autres pratiques de lutte antiparasitaire ont échoué ou se sont révélées inefficaces.

- ***Pour l'utilisation et gestion des pesticides***

Lorsque l'utilisation de pesticides est justifiée, afin de prévenir, réduire ou contrôler la contamination potentielle des sols, de la faune, des eaux souterraines ou des ressources en eaux de surface causée par des déversements accidentels lors du transfert, du mélange, du stockage et de l'application, les pesticides doivent être stockés, manipulés, et appliqués d'une manière cohérente avec les recommandations pour la gestion des matières dangereuses présentées dans les directives générales EHS.

Un plan de gestion des pesticides (PGP) comprenant des procédures de sélection, d'achat, de stockage, de manipulation et de destruction finale de tous les stocks périmés doit être préparé conformément aux directives de la FAO et doit être conforme aux engagements des pays en accord avec les Conventions de Stockholm, Rotterdam et Bâle. Le PMP prescrit le type de pesticides à utiliser, ainsi que le but de leur utilisation, et décrit les meilleures pratiques pour l'achat et le stockage de tous les pesticides. Le personnel doit avoir une formation appropriée, y compris une certification, le cas échéant, pour manipuler et appliquer les pesticides en toute sécurité.

- ***Les engrais***

- Stocker les engrais dans leur emballage d'origine et dans un endroit dédié, verrouillable et bien identifié par des panneaux dont l'accès est limité aux personnes autorisées.
- Assurer que les fiches des données de sécurité (FDS) et les inventaires sont disponibles dans les installations de stockage d'engrais et à la disposition des premiers intervenants si nécessaire ;
- Acheter et stocker seulement les besoins minimaux en engrais et utiliser en premier lieu les engrais les plus anciens.
- Garder les magasins d'engrais séparés des pesticides et des machines (par exemple, carburants, sources d'inflammation ou de chaleur) ;
- Connaître et comprendre les besoins en engrais de chaque culture et appliquer uniquement ce qui est nécessaire, lorsque cela est nécessaire, pour minimiser les pertes dans l'environnement ;
- Mettre en œuvre un programme de formation approprié pour le personnel chargé du transport, de la manipulation, du chargement, du stockage et de l'application des engrais.

- ***Biodiversité et écosystèmes***

La production de cultures pérennes peut avoir un impact direct et indirect sur la biodiversité et les écosystèmes. Les principaux impacts directs concernent la conversion ou la dégradation de l'habitat, l'utilisation de l'eau, la pollution, l'introduction d'espèces envahissantes, les techniques de culture inappropriées, ainsi que la qualité et/ou la disponibilité des services écosystémiques prioritaires. Les impacts indirects sont liés à l'immigration et aux changements induits dans l'accès aux utilisations traditionnelles des terres (y compris la chasse, la pêche et les loisirs). Les impacts et les activités d'atténuation associées liées à la biodiversité et aux écosystèmes sont principalement spécifiques aux cultures, aux techniques et au contexte d'utilisation des terres existant sur un site spécifique.

- ***Cultures génétiquement modifiées (cultures GM)***

Les préoccupations environnementales liées à l'introduction de cultures génétiquement modifiées doivent être prises en compte et une évaluation appropriée menée pour démontrer que les risques humains et environnementaux (le cas échéant) sont acceptables.

L'introduction de cultures GM pérennes doit être effectuée conformément aux directives du cadre réglementaire du pays hôte. Si un tel cadre réglementaire n'existe pas dans le pays d'accueil, l'applicabilité du Protocole de Cartagena sur la biosécurité devrait être vérifié et utilisé pour évaluer scientifiquement le potentiel impacts et risques liés à l'introduction d'une culture spécifique, y compris son potentiel envahissant, et identifier les mesures d'atténuation appropriées. Les prochaines étapes de l'évaluation des risques consistent à évaluer la probabilité que les événements qui se produisent, les conséquences si cela se produit et si les risques globaux (c'est-à-dire les conséquences et probabilité) sont acceptables ou gérables.

- ***Consommation d'énergie***

L'énergie est utilisée dans la production de cultures pérennes pour la préparation des sites, la culture, la gestion, l'irrigation, récolte, transport, éclairage, chauffage, refroidissement et ventilation. Les recommandations pour réduire la consommation d'énergie et accroître l'efficacité sont présentés dans les directives générales EHS.

- ***Qualité de l'air***

Les émissions atmosphériques sont principalement associées aux émissions de sous-produits de combustion, notamment dioxyde de carbone (CO₂), dioxyde de soufre (SO₂), oxyde d'azote (NO_x) et particules (PM) résultant provenant du fonctionnement d'équipements mécanisés ou de sous-produits de combustion provenant de l'élimination ou destruction des résidus de récolte ou des sous-produits de transformation. Les impacts de ces polluants dépendent de la situation locale y compris la proximité des communautés, la sensibilité des écosystèmes, les concentrations du polluant, la topographie et la météorologie. Les problèmes de qualité de l'air, y compris la gestion du matériel agricole mécanisé, doivent être gérés conformément aux recommandations des Directives EHS générales pour les appareils mobiles et sources stationnaires.

- ***Émissions de gaz à effet de serre (GES)***

La production de cultures pérennes produit des émissions de GES, notamment du méthane, de l'oxyde nitreux et du dioxyde de carbone provenant des différentes étapes du cycle de production. Le carbone est également stocké dans la biomasse résiduelle de la culture au-dessus et au-dessous du sol, ainsi que dans l'écosystème du sol. Les principales sources d'émissions de GES au cours la préparation du site pour les cultures pérennes sera le dioxyde de carbone associé au changement d'affectation des terres. Pendant la phase de production, les émissions sont de l'oxyde nitreux provenant de l'utilisation d'engrais et du dioxyde de carbone provenant du carburant à la ferme et consommation d'électricité. Les émissions des engrais proviennent à la fois de la fabrication du produit et de l'application du produit sur la culture, les deux activités entraînant des émissions d'oxyde d'azote, qui ont un potentiel de réchauffement climatique élevé. Ces émissions doivent être gérées grâce à une agriculture économe en ressources.

7.3 Engagement des travailleurs

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

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

7.4 Gestion des contractants

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

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

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

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

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

VIII. ÂGE POUR L'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

Le cas des travaux forcés

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

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

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

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

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

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves 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.

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

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

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

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

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

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

- **Premier niveau :** Le Responsable du Personnel au sein de l'UGP, sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au compte au Coordonnateur/à la Coordonnatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.
- **Deuxième niveau :** le Secrétaire Général de l'Initiative 3N qui est le Président du Comité du Pilotage, est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au SG pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

9.2 Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels

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

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

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

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

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

Troisième niveau : En cas de non-satisfaction, la plainte doit être transmise au SG de l'Initiative 3N qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

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

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

9.3 Le règlement à l'amiable

Conformément au code de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail

établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

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.

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 habilités 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.

9.4 Le recours juridictionnel

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

9.5 Procédure de traitement des plaintes non sensibles

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

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

Au niveau régional, le comité est composé de :

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

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

- Chef de chantier ;
- Représentante d'un Groupement ou organisation de femmes ;

- Délégué(e) du personnel ;
- Gestionnaire local des ressources humaines et de toute autre personne de confiance identifiée par le personnel et les bénéficiaires du projet ;
- Représentant HSE.

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

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

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

❖ Approche centrée sur les survivants(es)

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

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

9.6.1. Réception et enregistrement des plaintes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les spécialistes en sauvegardes environnementale, développement social et VBG de l'UGP du PACIPA;
- les points focaux genre des Ministères de l'Agriculture et de l'Elevage ;
- un (e) représentant (e) du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant
- une ou des personnes ressources dont l'expertise est nécessaire pour l'approfondissement de la plainte (il peut s'agir des services techniques de l'Etat ou autres spécialistes du domaine concerné par la plainte).

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

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

Au cours du processus de vérification, l'identité de la victime sera tenue confidentielle par le prestataire de service VBG, qui sera en charge de la liaison avec la victime si des informations supplémentaires sont nécessaires. Il sera aussi responsable de la confirmation du consentement informé de la victime. Si la victime change d'avis, il est mis fin à tout le processus. La plainte est ainsi close et archivée toujours dans une confidentialité stricte. Le projet doit cependant analyser et prendre des mesures correctives si

nécessaire, ses mesures d'atténuation pour faire face aux risques d'EAS/HS (exemple : renforcer les efforts de sensibilisation, revoir les procédures, etc.).

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

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

9.6.4. Suivi et évaluation/Reporting

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

9.6.5. Règlement judiciaire

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

9.6.6. Clôture et archivage de la plainte

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

X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

10.1 Gestion des fournisseurs et prestataires

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

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs contractuels du projet 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 et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval du prestataire immédiat ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que Mention lui soit notifiée.

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

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

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

10.2 Gestion des travailleurs communautaires

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

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

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

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

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

10.3 Gestion des employés des fournisseurs principaux

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

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

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

Un contrôle trimestriel à semestriel selon la taille de l'organisation et la durée de son contrat de prestation sera exercé sur les fournisseurs principaux notamment dans le cadre de la gestion des risques

liés aux activités qu'ils mettront en œuvre. Ainsi, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux défaillants par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

10.4 Gestion de la relation employeur-travailleur pour l'IFP

L'IFP élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 9. Elles indiqueront de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'IFP imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

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 (y compris des conventions collectives applicables), 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.

Les IFP prendront des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Les IFP assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les IFP devront 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, les IFP exigeront 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.

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

CONCLUSION

Le Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'Intensification de la Production Animale vise principalement à améliorer les rendements agricoles, à diversifier la production tout en préservant les excédents commercialisables grâce à une meilleure gestion post-récolte, à renforcer la résilience aux risques liés au changement climatique et à améliorer l'accès au marché pour les agriculteurs qui peuvent générer des excédents commercialisables compétitifs ou remplacer les importations de produits agricoles.

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

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

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

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

Enfin, des procédures ont été définies à l'issue de la présente étude en vue d'assurer une bonne gestion des fournisseurs et prestataires, des travailleurs communautaires et des employés des fournisseurs principaux.

ANNEXES

Annexe 1 :

République du Niger
Fraternité-travail-progrès
Ministère de l'Economie et des Finances

Comité de préparation

**PROJET D'APPUI A LA DIVERSIFICATION AGRICOLE ET A
L'INTENSIFICATION DE LA PRODUCTION ANIMALE**

**TERMES DE REFERENCE POUR L'ELABORATION DU PLAN DE GESTION DE
LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO) DU PROJET D'APPUI A LA DIVERSIFICATION
AGRICOLE ET A L'INTENSIFICATION DE LA PRODUCTION ANIMALE**

Mai 2023

I. Contexte

Le Gouvernement de la République du Niger et le Groupe de la Banque mondiale ont engagé la préparation d'un nouveau Projet d'Appui à la Diversification Agricole et à l'Intensification de la Production Animale (PACIPA). Le projet proposé vise principalement à améliorer les rendements agricoles, à diversifier la production tout en préservant les excédents commercialisables grâce à une meilleure gestion post-récolte, à renforcer la résilience aux risques liés au changement climatique et à améliorer l'accès au marché pour les agriculteurs qui peuvent générer des excédents commercialisables compétitifs ou remplacer les importations de produits agricoles.

En application des dispositions du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et de la réglementation nationale régissant les évaluations environnementales, le Bénéficiaire en l'occurrence, le Gouvernement du Niger devra, avant l'évaluation du projet, élaborer, valider et publier les instruments de sauvegardes environnementales et sociales requis par l'évaluation environnementale et sociale. Il s'agit des documents suivants : (i) Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) ; (ii) le Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) ; (iii) le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) ; (iv) le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) ; (v) l'Évaluation des Risques de sécurité (ERS) ; (vi) le Plan intégré de gestion des Pestes et Pesticides (PGPP) ; (vii) le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) ; (viii) le plan d'action de prévention et de réponse contre les violences basées sur le genre y compris l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS).

Les Présents Termes de Référence sont préparés pour l'élaboration des Procédures de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) du Projet.

Cette étude est indispensable dans la mesure où elle permettra de prendre en compte les risques et effets environnementaux et sociaux susceptibles de survenir au cours de l'exécution des activités du Projet notamment en rapport avec la gestion de la main d'œuvre dans le cadre des activités du Projet.

II. Description du Projet

2.1. Objectif de Développement du Projet (ODP) :

L'objectif de développement du Projet est d'augmenter la productivité, la commercialisation et la résilience climatique du secteur agroalimentaire dans les zones du projet.

Les indicateurs au niveau de l'ODP sont :

- (i) Augmentation de la productivité des produits agricoles et d'élevage ciblés dans les zones de projet (%) ;
- (ii) Superficie bénéficiant de services d'irrigation ou de drainage nouveaux/améliorés (ha) - Indicateur de résultats de l'entreprise ;
- (iii) Augmentation des ventes des agriculteurs bénéficiaires et des acteurs de la chaîne de valeur dans les zones de projet (%) (ventilé par sexe) ;
- (iv) Nombre de bénéficiaires adoptant des technologies et/ou des pratiques intelligentes sur le plan climatique (% de femmes).

2.2. Composantes du Projet

Le projet sera structuré autour de cinq (5) composantes qui sont les suivantes :

- Composante 1 : Renforcement de la capacité de production agricole résiliente ;
- Composante 2 : Amélioration des marchés de l'agriculture et de l'élevage ;
- Composante 3 : Facilitation de l'accès au financement ;
- Composante 4 : Coordination du projet et renforcement institutionnel ;

- Composante 5 : Composante d'Intervention d'Urgence Contingente (CERC).

2.3. Coût et durée du Projet

Le montant du financement du projet est estimé à 350 millions de dollars US, sous la forme d'un crédit de l'IDA, pour une durée de mise en œuvre de cinq (05) ans.

2.4. Zone d'intervention du Projet

Le Projet sera exécuté dans les bassins de production appropriés pour les différentes chaînes de valeur des six (6) régions que sont : Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Zinder.

III. Contexte particulier de l'élaboration du PGMO : entrée en vigueur du cadre environnemental et sociale (ces) de la Banque mondiale

Depuis le 1^{er} octobre 2018, le nouveau Cadre Environnemental et Sociale (CES) entré en vigueur s'applique à tous les nouveaux financements de projets d'investissement de la Banque mondiale. Ce Cadre Environnemental et Social (CES) permet à la Banque mondiale et aux Emprunteurs de mieux gérer les risques environnementaux et sociaux des projets et d'obtenir de meilleurs résultats au plan du développement.

Le CES traite des risques environnementaux et sociaux d'une manière approfondie et systématique ; il marque une grande évolution dans la façon dont sont abordées des questions telles que la transparence, la non-discrimination, la participation du public et l'éthique de responsabilité y compris en élargissant le rôle des mécanismes d'examen des plaintes ; et il harmonise un peu plus les mécanismes de protection environnementale et sociale de la Banque mondiale avec ceux des autres institutions de développement. Dans ce nouveau cadre, le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est une exigence dans la préparation et la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale. Le projet a une obligation de répondre à travers le PGMO, dans les meilleurs délais, aux préoccupations de l'Emprunteur en termes d'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet.

La présente mission d'élaboration d'un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) s'inscrit donc dans ce nouveau Cadre Environnemental et Social (CES).

IV. Objectif de la mission

L'objectif de la présente mission est d'élaborer les Procédures Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du PACIPA selon les exigences décrites dans le modèle joint en annexe.

V. Résultats attendus

Au terme de la mission, le consultant devra produire un rapport sur les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) conforme aux textes du Droit national et aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale numéro N 2 « Emploi et Conditions de Travail ».

VI. Approche méthodologique

La mission sera exécutée par un consultant individuel. Il proposera sa méthodologie, son plan d'exécution, ainsi que son calendrier pour la réalisation de la prestation.

Il s'appuiera sur la documentation disponible au niveau des Institutions impliquées. Il apportera, si nécessaire, ses commentaires et propositions sur les termes de référence.

L'équipe chargée de la préparation du projet mettra à la disposition du consultant tous les documents relatifs au Projet notamment les aide-mémoires de préparation, la note conceptuelle du projet, le nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, les documents de politiques et stratégies nationales, les textes et lois régissant la réglementation nationale en matière d'emploi et de travail, le code de travail, etc.

Pendant l'exécution de la mission, le consultant devra adopter une démarche participative de consultation avec l'ensemble des acteurs et parties prenantes du projet : les autorités administratives, régionales (les Conseils Régionaux) et locales (communes) dans les zones d'intervention du projet, les structures et institutions en charge de l'emploi et du travail au niveaux central et déconcentré, les agences

d'exécution, les services techniques déconcentrés, les organisations de la société civile, mais également et surtout les communautés ou groupes bénéficiaires, afin d'identifier les procédures les plus appropriées pour la gestion de la main-d'œuvre et qui sont à même de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet tout en tenant compte des exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2.

Le rapport provisoire examiné par l'équipe de préparation du Projet sera ensuite soumis à un atelier de validation, commentaires et propositions d'amendements avant la transmission à la Banque mondiale pour commentaires. La version finale devra être disponible après intégration de toutes les observations, puis, diffusée par l'équipe du Projet au niveau national et la zone d'intervention du projet.

VII. Taches du consultant

Sur la base de la documentation existante, des visites de terrain et des rencontres avec les principaux acteurs concernés, le Consultant exécutera de façon participative avec la collaboration de l'équipe de préparation du projet les tâches décrites dans chacune des 12 sections du modèle des procédures de gestion de la main d'œuvre joint en annexe.

VIII. Profil du consultant

L'Expert (e) en charge de l'étude aura les qualifications suivantes : (i) Niveau BAC+5 en sciences environnementales ou sociales, anthropologie, droits de l'homme ou domaines connexes, avec une expérience avérée d'au moins 5 ans dans la préparation des instruments de sauvegarde environnementale et sociale (CGES, PGES, PAR, CPR, PGMO, PMPP). II/Elle devra des connaissances pertinentes sur les risques et réponses d'exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Il (elle) devra :

- Avoir une bonne connaissance du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et des exigences relatives aux procédures et opérations dans le domaine des études environnementales et sociales et une excellente connaissance des normes et réglementations environnementales dans le domaine des études environnementales et sociales ;
- Avoir une connaissance des politiques, lois et règlements pertinents en matière sociale et du travail au Niger ; le Genre ainsi que la stratégie nationale de prévention et de réponse aux VBG pour la période (2017-2021).
- Avoir de l'expérience en matière de consultations publiques inclusives et accessibles, y compris les mécanismes de gestion des griefs et la divulgation ;
- Avoir une connaissance du contexte nigérien sur la violence basée sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels (y compris l'exploitation et les abus sexuels des enfants) ;
- Avoir une connaissance pratique du français (à l'écrit et à l'oral) ;
- Avoir une excellente connaissance des principes directeurs et éthiques qui gouvernent le travail avec les survivants (es) de VBG/EAS/HS et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des activités de prévention et lutte contre les VBG ;

IX. Documents à produire

Aux termes de sa mission, le Consultant produira un rapport clair et concis, conforme aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 et respectant les textes nationaux régissant le travail et l'utilisation de la main d'œuvre. Un modèle type de rapport du PGMO est annexé aux présents TdR.

ANNEXE : MODÈLE POUR LES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

MODÈLE

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Comment utiliser ce modèle

En vertu de la NES n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les Emprunteurs sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Elles 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 la mise en œuvre de celui-ci.

Le présent modèle est conçu pour aider les Emprunteurs à déterminer les principaux éléments de planification et gestion de la main-d'œuvre. Il n'est fourni qu'à titre indicatif : en effet, si les questions abordées sont pertinentes pour un projet, les Emprunteurs devraient en tenir compte dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre. Cependant, il peut arriver que certaines questions abordées ici ne s'appliquent pas au projet ; par contre, certains projets peuvent rencontrer d'autres problèmes qu'il faudra prendre en compte à des fins de planification. Lorsque le droit national intègre des dispositions de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent y faire référence sans qu'il soit nécessaire de les reprendre. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent être consignées dans un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.

Des procédures concises et à jour permettront aux différentes parties prenantes d'un projet, par exemple le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet, de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre. Le niveau de détail indiqué dépendra de la nature du projet et des informations disponibles. Lorsque des informations pertinentes ne sont pas disponibles, cela devrait être indiqué et les procédures mises à jour aussitôt que possible.

Pour préparer et mettre à jour les procédures de gestion de la main-d'œuvre, les Emprunteurs se réfèrent aux dispositions du droit national et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante. Ce modèle fait référence à la fois à la NES n° 2 et à la Note d'orientation.

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

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Effectifs de travailleurs du projet : Indiquer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels et communautaires. Lorsque les effectifs ne sont pas encore arrêtés, une estimation devrait être fournie.

Caractéristiques des travailleurs du projet : Dans la mesure du possible, faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre : Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

Travailleurs contractuels : Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on s'attend à ce que des travailleurs du projet soient engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

Travailleurs migrants : Si l'on s'attend à ce que des migrants (nationaux ou étrangers) travaillent sur le projet, cela doit être indiqué et des détails correspondants fournis.

2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Activités du projet : Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

Principaux risques liés à la main-d'œuvre : Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses
- Des cas probables de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou des cas d'EAS/HS dans la communauté et aux lieux de services.
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées aux paragraphes 24 à 30 de la NES n° 2.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail y compris la gestion des risques d'EAS/HS
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs

Dans certains cas, ces fonctions et/ou personnes peuvent être identifiées chez des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, particulièrement lorsque les travailleurs du projet sont employés par des tiers.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section communique des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Si des risques importants pour la sécurité sont recensés à la section 2, la présente section décrit comment ceux-ci seront gérés. Si le travail forcé est considéré comme un risque, cette section décrit comment celui-ci sera géré (voir le paragraphe 20 de la NES n° 2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation). Et lorsqu'il est déterminé qu'il existe un risque de travail des enfants, celui-ci est examiné à la section 7.

Si l'Emprunteur dispose de politiques ou procédures particulières, elles peuvent être citées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou annexées à celles-ci, ainsi que tout autre document pertinent.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet
- La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet
- La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet
- La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans
- Voir les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet

- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.
- Toute autre condition particulière

9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence.

Lorsque des travailleurs communautaires sont engagés dans le cadre du projet, des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant ces travailleurs sont fournies à la section 11.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie à titre bénévole. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. Voir le paragraphe 34.4 de la Note d'orientation correspondante.

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires ainsi que sur les rôles et responsabilités en matière de suivi de ces travailleurs. Voir les paragraphes 36 et 37 de la NES n° 2.

12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.

Annexe 2 : Codes de Conduite

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement¹⁵ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

¹⁵ *Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense*

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

La mise en œuvre

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

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

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
 12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
 13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
 14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan

d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition

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

inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

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

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

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

12. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁷ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

¹⁷ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____