

# **REPUBLIQUE DU NIGER**

*Fraternité – Travail – Progrès*

**MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE**

**PROGRAMME SUR LA RESILIENCE DU SYSTEME ALIMENTAIRE  
EN AFRIQUE DE L'OUEST (FSRP) - Niger**

**Procédures de Gestion de la Main D'Œuvre**

**Juillet 2021**

## Table des matières

I- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet.....	3
II- Évaluation des principaux risques qui pourraient peser sur la main d'œuvre.....	6
III- Bref tour d'horizon de la législation du travail : Conditions générales.....	7
IV- Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et sécurité au travail.....	8
V- Personnel responsable.....	10
VI- Politiques et procédures.....	10
VII- Âge d'admission à l'emploi.....	13
VIII- Conditions générales.....	13
IX- Mécanismes de gestion des plaintes.....	14
X- Gestion des fournisseurs et prestataires.....	21
XI- Travailleurs communautaires.....	22
XII- Employés des fournisseurs principaux.....	23
Annexe 1: Code de bonne conduite.....	18

## INTRODUCTION

Le Programme Régional de Renforcement de la résilience des Systèmes Alimentaires (PRSA) en Afrique de l'Ouest initié par la CEDEAO en collaboration avec la Banque mondiale, l'UEMOA et le CILSS, vise à renforcer la résilience du système alimentaire en Afrique de l'Ouest par une approche régionale stratégique. Le Programme comporte cinq composantes, allant d'une concentration sur la réponse immédiate à la crise actuelle d'insécurité alimentaire pour évoluer vers des investissements accrus à moyen et à plus long terme visant à renforcer la résilience du système alimentaire et de sa base de production.

- **Composante 1** : Services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires (équivalent à 6,779 millions de dollars US).
- **Composante 2** : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire (équivalent à 75,334 millions de dollars US).
- **Composante 3** : Intégration des marchés et commerce (équivalent à 30,053 millions de dollars US).
- **Composante 4** : Composante d'intervention d'urgence imprévue (équivalent à 0 millions de dollars US).
- **Composante 5** : Gestion du programme (équivalent à 14,505 millions de dollars US)

La mise en œuvre de ce programme occasionnent des enjeux environnementaux et sociaux notamment la gestion et la mobilisation de la main d'œuvre qui méritent d'être connus et traités de manière rationnelle.

### Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national en vigueur et les dispositions de la Norme Environnementale et Sociale, NES n°2. Ainsi le document permettra au FSRP dans la mise en œuvre des activités du projet de :

- a) Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- b) Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- c) Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels ; communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- d) Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- e) Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- f) Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

### I- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet

L'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet sont présentés dans cette section, qui donne des indications.

## Les Types des travailleurs du projet<sup>1</sup>

Selon la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque mondiale, les « travailleurs du projet » sont les suivants :

- a) **Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l'Unité de Coordination du projet ou le Ministère des Ressources animales dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet, pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UCP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet (spécialistes des questions fiduciaires, des sauvegardes environnementale et sociale, équipe technique, personnel administratif, etc.). Les différents types de travailleurs directs susceptibles d'être employés par le projet sont les suivants :
  - Les travailleurs recrutés au sein de l'UCP sur la base d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
  - Les fonctionnaires détachés
  - Les fonctionnaires mis à disposition
  - Les experts et autres personnes qui seront recrutées en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale »
- b) **Travailleurs contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises telles que les travailleurs employés par les entreprises chargées de la construction
- c) **Employés des fournisseurs principaux** : personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.
- d) **Travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans le cadre du présent projet, il

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails sur le cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, voir ESF: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards) . <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards> . Pour la Note d'Orientation à L'intention des Emprunteurs sur ESS2, Emploi et Conditions de Travail : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>

peut s'agir de travailleurs mobilisés dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, pour la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

**Effectifs de travailleurs du projet :** Le FSRP va intervenir dans quatre régions du Niger (Tillabéri, Tahoua, Diffa, et Zinder) et il a des composantes portant sur la réalisation d'infrastructures, pour les emplois directs et indirects, le nombre de travailleurs peut atteindre un millier. En effet, les projets de construction requièrent le recrutement de la main-d'œuvre qui ne provient pas en général des alentours immédiats des travaux souvent du fait de l'indisponibilité des travailleurs et le manque de compétences techniques. Dans de tels cas, la force de travail (totale ou partielle) doit provenir de l'extérieur de la zone du projet. Dans de nombreux cas, cet afflux est aggravé par un afflux d'autres personnes (« suiveurs ») qui suivent la main-d'œuvre entrant dans le but de leur vendre des biens et des services, ou à la recherche d'opportunités d'emploi ou d'affaires.

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

### **Effectif des travailleurs du projet**

La gestion opérationnelle du FSRP sera assurée par une Unité de Coordination du projet (UCP) qui sera mise en place par le Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage. En prévision des activités attendues à travers les principales composantes du FSRP, les besoins en personnel de l'Unité de Coordination et en travailleurs directs a été bâtie sur la base de l'expérience acquise dans la mise en œuvre des autres projets similaires (PARIIS, PGRC/DU, P2RS, PASEC). Il sera composé :

- Un coordonnateur national et deux experts techniques chargés de mettre en œuvre les activités liées infrastructures( agricoles et hydrauliques), qui assureront une coordination étroite avec les principaux ministères concernés, un spécialiste de la gestion financière, un comptable principal, un assistant comptable, un auditeur interne principal, un spécialiste de la passation des marchés, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegarde sociale un spécialiste en VBG, et un spécialiste du suivi- évaluation. Tous ces employés sont des travailleurs directs employés par le projet.
- Il faudra ajouter le personnel auxiliaire notamment les chauffeurs, les gardiens, les secrétaires, planton, etc.

Le recrutement du personnel n'a pas encore commencé.

Les besoins en travailleurs contractuels ne peuvent être déterminés avec précision à cette étape de la préparation du projet.

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

Tout personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite (voir l'Annexe 1) qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de violence basée sur le genre avec un accent sur l'exploitation et abus sexuel et harcèlement sexuel (EAS/HS), y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAS/HS associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles etc. contribueront à minimiser ces risques.

## **II- Évaluation des principaux risques qui pourraient peser sur la main d'œuvre**

### ***Principaux risques liés à l'utilisation de la main-d'œuvre :***

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple VBG/EAS/HS).

Sur le plan social, il y a des risques pour la santé, l'EAS/HS chez les personnes vulnérables telles que les femmes, des enfants et travailleurs migrants.

- 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.
- Risques d'atteintes morales et physiques
- En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines régions du Niger (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...).
- 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 : les effets de harcèlement moral et/ou sexuel au travail (voir ci-dessous), 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.
- Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran
- Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.
- Risques 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.
- Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID- 19.
- Risques de l'exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel (EAS/HS) et VCE. - De grands travaux d'infrastructures ou d'aménagement tels que proposés peuvent aggraver le risque de EAS/HS et VCE. L'afflux de main d'œuvre salarié dans un milieu rural et pauvre présente des risques d'EAS/HS et VCE, des risques avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment pour les femmes et les jeunes filles vulnérables. Un Plan d'Action EAS/HS a été développé en annexe au CGES détaillant les mesures qui seront mises en œuvre par le projet pour prévenir, atténuer et répondre aux risques de d'EAS/HS liée à sa mise en œuvre.
- Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet : Il convient de souligner que les attaques terroristes peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter la pression sur les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.
- En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale

### **III- Bref tour d'horizon de la législation du travail : Conditions générales**

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

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

- La Constitution du 25 novembre 2010 reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève ; ce qui veut dire que le droit du travail est un droit constitutionnel et fondamental
- La Loi N°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et les textes modificatifs subséquents
- La Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger ;
- La Loi N° 2012-69 du 31 décembre 2012, portant création de la Caisse Autonome des retraités du Niger (CARENI)
- La Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale;
- Le Décret N°60-055/MFP/T du 30 mars 1960 portant règlement sur la numération et les avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissement Publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents
- Le Décret N°65-11 7/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale
- Le Décret N° 98-16 1/PRN/MFRE/P/MP du 04 juin 1998 fixant les indemnités allouées aux personnels des Direction des projets d'investissement
- Le Décret n° 96-412/PRN/MEF/P du 4 novembre 1996, portant réglementation du travail temporaire

- Le Décret n° 96-41 3/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°201 2-358/PRN/MFPT du 17 août 2012, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle ;
- Le Décret N° 20 14-490/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°65-11 7/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° 201 7-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie réglementaire du Code du travail
- La Convention collective interprofessionnelle

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) juillet 2016 révisé en novembre 2017 et en Aout 2018.

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

#### **IV- Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et sécurité au travail**

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

- **Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations)** ratifiée le 28 janvier 1995. Il est à relever qu'au niveau de l'**Article 4, alinéa 1** : « la législation nationale devra prescrire que des mesures seront prises sur les lieux de travail pour prévenir les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations, les limiter et protéger les travailleurs contre ces risques ». tandis que l'**Article 11 alinéa 1** stipule que : « L'état de santé des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations sur les lieux de travail devra être soumis à une surveillance, à des intervalles appropriés, dans les circonstances et conformément aux modalités fixées par l'autorité compétente... »
- **Convention n°155, relative à la santé et sécurité au travail** signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur le 19 février 2011. Au niveau de l'**Article 16 (alinéa 1, 2 et 3)** : « Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et

pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. Les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir..., les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé ». Quant à l'Article 18, il stipule que : « les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours »

- **Convention n°161, relative aux services de santé au travail** signé par le Niger le 11 février 2009 et entrée en vigueur le 11 février 2011, les articles 12, 13 et 15 ci-dessous traitent donnent les détails sur les dispositions à prendre :

**Article 12** : « La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain ; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail ».

**Article 13** : « tous les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérente à leur travail »

**Article 15** : « Les services de santé au travail doivent être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne doit pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail ».

- **Convention n°187, relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail.** Signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur le 19 février 2011, l'Article 2 (alinéa 1, 2 et 3) précise que : «1. Tout Membre ... doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail... Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre». Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail. Les principaux textes de portée générale en matière de sécurité et santé au travail sont :

- **Le code du travail : Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail**

- **La partie réglementaire du Code du travail** : Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E portant modalités de création d'organisation et de fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail du 4 novembre 1996, les articles 136, 155, 156, entre autres, donnent les détails concernant les mesures s'y rapportant :

**Article 136** : « 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. » ;

**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. » ;

**Article 156 :** « L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger d'un demandeur d'emploi un test de dépistage du VIH-sida ou de drépanocytose à l'occasion de son recrutement. »

- **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.

#### **V- Personnel responsable**

- La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement du Niger à travers le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage qui accueillera une unité de coordination des projets (UCP), qui serait responsable pour la planification opérationnelle des ressources allouées au MRAH par la BM. Elle est chargée du recrutement des travailleurs directs ainsi que le recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle a responsabilité de s'assurer que les prestataires sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail à travers la spécialiste de passation des marchés. Elle est chargée à travers les spécialistes environnementales et sociales de s'assurer que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales dans leurs contrats.
- Le Coordinateur National du projet et le responsable des questions de ressources humaines au sein de l'UCP, sera responsable pour gérer le MGP, plus particulièrement le responsable des questions de ressources humaines sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun 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.
- Le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels sera géré par le contractant.
- Le Coordonnateur/Coordinatrice National du projet s'assure de la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre des PGMO.

#### **VI-Politiques et procédures**

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

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

Accident de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les indemnités dues aux bénéficiaires comprennent :

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

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

### Maladies professionnelles

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

La liste des maladies considérées comme professionnelles ainsi que les délais de prise en charge par la Caisse et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de les provoquer figurent en annexe IV du décret N°2015-64 1/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015 modifiant et complétant le décret N°65-117 du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de VBG/EAS/HS et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Les travailleurs seront formés de

façon régulière sur le contenu de code de bonne conduite afin d'assurer qu'ils comprennent les comportements interdits et les sanctions au cas de non-respect. De plus, tous employeurs devront avoir en place des procédures et un cadre de redevabilité permettant de répondre aux plaintes d'EAS/HS en manière sûre et confidentielle.

L'affût de travailleurs étrangers peut également exposer à la fois les travailleurs eux-mêmes et les communautés au COVID-19 et pour atténuer les risques de contracter le COVID 19, les dispositions suivantes seront prises:

Les communautés ainsi que les travailleurs seront à sensibiliser sur les directives nationales et celles de l'OMS relatives à la prévention de la propagation du COVID 19 notamment :

- Port du masque dans tous les lieux publics, lavage des mains et interdiction des poignées de main ;
- Évitez les rassemblements publics ;
- Si des réunions plus restreintes sont autorisées, organisez des consultations en séances en petits groupes.

#### **VII- Âge d'admission à l'emploi**

Conformément à la législation nationale relative à l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique au Niger, l'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

#### **VIII- Conditions générales**

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

Dans le cadre du FSRP, et selon NES2, nul ne doit faire recours au travail forcé qui est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

## **IX- Mécanismes de gestion des plaintes**

Le projet mettra en place le MGP décrit ci-dessous, pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et il sera incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Le Projet n'exclut pas le recours à d'autres recours règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

Cependant, toutes les dispositions seront prises pour le règlement à l'amiable des différentes plaintes qui surviendront dans le cadre du travail, à l'exception des plaintes sensibles telles que celles liées aux EAS/HS et aux VCE. Il faut noter qu'en conformité avec les meilleures pratiques internationales et la Note de Bonne Pratique EAS/HS<sup>2</sup> de la Banque Mondiale, le règlement à l'amiable n'est jamais une solution acceptable pour les incidents d'EAS/HS.

Par ailleurs, les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires: recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes (articles 289 du code du travail) :

- Des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et du contrat d'apprentissage entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres ;
- Des différends entre travailleurs ou apprentis, employeurs ou maîtres à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage;
- Des différends relatifs aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;
- Des différends ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail et sécurité et santé au travail.

La procédure de règlement de ces conflits de travail diffère selon qu'ils soient individuels ou collectifs.

### **9.1 Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs Directs**

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

- **Premier niveau** : La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UCP, sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au compte au Coordonnateur/à la Coordinatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

Afin de garantir la confidentialité et agir dans le respect d'autrui, les dispositions ci-après doivent être prises :

---

<sup>2</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- Respecter l'intimité des personnes et s'abstenir d'user d'informations concernant leur vie privée dans le but de leur nuire ;
- Contribuer à créer une ambiance de travail saine excluant toute forme de discrimination ou de harcèlement ;
- Préserver l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère privé de l'information qu'on détient, notamment sur les travailleurs du projet, ses bénéficiaires, ses fournisseurs et ses partenaires techniques et financiers. Les informations détenues ne peuvent être communiquées qu'aux personnes autorisées à les connaître et ne doivent, en aucun cas, être utilisées pour un avantage personnel ou au profit d'autres personnes ;
- Observer les obligations de réserve et le caractère confidentiel des informations restent valables à l'expiration de la relation contractuelle avec le projet et ne peuvent en aucun cas être divulgués ni utilisés à des fins personnelles ou pour le compte d'un tiers ;
- Interdire à toute personne de procéder à la rétention d'informations ou de documents officiels qui pourraient être rendus publics, de diffuser des informations trompeuses ou inexactes sur des sujets se rapportant à l'activité du projet. Les responsables du projet sont tenus de présenter, de manière transparente, un ensemble de rapports périodiques portant sur son activité.

Quand le conflit naît à l'occasion de l'exécution du contrat individuel du travail les parties doivent chercher à le régler au niveau du programme. Tout travailleur ou employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler un différend à l'amiable. Le règlement suit les trois étapes suivantes :

**a) Pré-conciliation entre les parties**

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

**b) Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail**

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

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

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

**c) Procédure devant les tribunaux**

Le PV de non-conciliation signée des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent.

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

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

## 9.2 règlement de différend collectif

### *Phase de conciliation (article 322-326)*

**Article 322** : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail du ressort qui les convoque et procède à la conciliation.

L'inspecteur du travail qui a connaissance d'un différend collectif peut également s'en saisir d'office et convoquer, à cet effet, les parties pour procéder à la conciliation.

Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour concilier. Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, elle est convoquée à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux (2) jours.

**Article 326** : En cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables.

Hormis le code du travail, le FSRP dispose de son propre MGP qui vise à fournir aux personnes et communautés qui se sentent lésées par les activités du programme, des possibilités accessibles, rapides, efficaces et culturellement adaptées pour soumettre leurs plaintes et préoccupations afférentes au programme.

### *Phase d'arbitrage*

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

**Article 327** : Dès que l'inspecteur du travail est informé du préavis de grève, et en l'absence d'une procédure conventionnelle d'arbitrage prévue en application de l'article 244, 14° du présent Code, le ministre en charge du travail peut décider de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage constitué à cet effet.

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

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

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

**Article 328** : Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le ministre en charge du travail parmi des personnalités dont l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les rendent particulièrement aptes au règlement du conflit.

### **9.3 voies de recours**

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

#### **9.3.1 L'opposition**

Elle est formulée contre les jugements rendus par défaut par le tribunal de travail et la sentence arbitrale non acceptée par une partie

#### **9.3.2 L'appel :**

L'appel est interjeté contre le jugement rendu au premier ressort par le tribunal de travail

#### **9.3.3 Pourvoir en cassation**

Les pourvoir sont formulés contre les jugements rendus en premier et dernier ressort par la cour d'appel. Ainsi la sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou de la violation de la loi devant la cour de cassation.

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

### **9.4 le médiateur de la république**

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Niger dispose d'un mécanisme résolution de griefs 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.

### **9.5 Le Mécanisme de gestion des plaintes FSRP**

Par ailleurs le programme établira en son sein un mécanisme de gestion de plaintes pour traiter les plaintes concernant la mise en œuvre du programme

La mise en œuvre du MGP du FSRP comporte les étapes suivantes :

#### **9.5.1 Accès à l'information concernant le fonctionnement du MGP**

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) fera l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes du programme FSRP. Les informations doivent être diffusées à tous les acteurs et à tous les niveaux pour permettre aux éventuels plaignants de bien connaître le MGP en vue de l'utiliser en cas de besoin. La diffusion s'étendra aux sites d'activités du programme et aux bénéficiaires finaux (individus, agences gouvernementales, communautés locales, etc.). Les séances de diffusion veilleront à expliquer la procédure de mise en œuvre du mécanisme.

## **9.5.2. réception catégorisation et enregistrement des plaintes**

### **9.5.2.1 Réception des plaintes**

Par respect du principe d'accessibilité, le mode de dépôt des plaintes sera diversifié. Ainsi, les plaintes seront reçues par les canaux ci-dessous :

- Auto saisine du Comité de gestion sur la base des plaintes consignées dans les rapports de supervision, des articles de presse, etc. ;
- Auto-saisine du Comité de gestion à partir de faits relevés au cours de réunions, de visite de terrain, etc.
- Courrier conventionnel transmis à l'Unité de Coordination du programme FSRP
- Courrier électronique transmis à l'Unité de Coordination du programme FSRP aux adresses électroniques des spécialistes en sauvegarde environnementales et sociales.
- Appel téléphonique au programme (plaintes verbales) aux numéros de téléphone ci-dessous

### **9.5.2.2 Catégorisation des plaintes**

Les plaintes seront catégorisées en deux groupes : **les plaintes sensibles** et **les plaintes non sensibles** :

- Les plaintes non sensibles concernent le processus de mise en œuvre des activités du programme; Il peut concerner les choix, méthodes, résultats obtenus, etc.
- Les plaintes sensibles portent habituellement sur des fautes personnelles (injustice, abus de pouvoir, discrimination, etc.).

Il est garanti aux parties prenantes que les plaintes sensibles seront traitées de façon confidentielle, de manière à éviter d'éventuelles représailles ou toute atteinte à la sécurité des plaignants.

### **9.5.2.3 Enregistrement des plaintes**

Toutes les plaintes reçues feront l'objet d'enregistrement dans le registre ouvert à cet effet dans les locaux de l'UCP et de ses antennes régionales ainsi qu'au Ministère H/A. L'enregistrement se fera de façon immédiate, le jour de réception de la plainte.

## **9.5.3 L'évaluation des plaintes au MGP**

Le Comité de gestion des plaintes s'assurera que chaque plainte enregistrée est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du programme. Il s'agira de rechercher le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du programme.

L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si la plainte doit être traitée dans le cadre du MGP ou transférée à d'autres mécanismes gouvernementaux (judiciaires ou non judiciaires). Les plaintes liées à des infractions pénales ne sont pas éligibles au MGP. L'évaluation de l'éligibilité se fera dans les dix (10) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

## **9.5.4 L'accusé de réception aux plaignants**

L'accusé de réception sera systématisé uniquement dans le cas de plaintes écrites (courrier, email). Le Comité de gestion des plaintes adressera une lettre d'accusé de réception dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

La lettre informera le destinataire sur l'éligibilité de la plainte et sur les étapes à suivre. La lettre demandera le cas échéant des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension de la plainte.

En cas d'inéligibilité de la plainte, l'accusé de réception expliquera les motifs au plaignant. Si le plaignant n'est pas d'accord suite à l'inéligibilité de sa plainte, le Comité de Gestion des Plaintes procédera comme suit :

- Enregistrer les raisons du désaccord ;
- Fournir les informations complémentaires requises et dialoguer avec le plaignant pour plus d'éclaircissement.

Si le désaccord persiste, le Comité de Gestion des Plaintes renseignera le plaignant sur les autres voies de recours en dehors du MGP (organisations judiciaires ou non judiciaires).

### **9.5.5 L'examen des plaintes et la détermination des options de solutions possibles**

Toutes les plaintes jugées recevables par le MGP feront l'objet d'un examen approfondi. Selon la gravité de la plainte, le Comité de Gestion de Plaintes (CGP) pourra :

- Si aucune enquête n'est nécessaire, notifier une réponse écrite au plaignant dans les trente (30) jours suivants l'enregistrement de sa plainte avec la/les proposition(s) d'action(s) à diligenter pour résoudre la plainte ;
- Désigner une équipe d'enquêteurs pour déterminer les causes, les conséquences et les solutions possibles. Pour les cas de plaintes sensibles, le CGP pourra recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée.
- Si la gravité de la plainte nécessite une enquête, elle se déroulera selon les étapes suivantes :
  - Visite du /des plaignants avec transport sur le site pour observer la situation sur le terrain
  - Echange avec le(s) plaignant(s) sur les différentes modalités de résolution de la plainte, faire des propositions concrètes de solution et recueillir leurs préférences ;
  - Retenir une solution équilibrée afin de résoudre la plainte avec le(les) plaignant(s) ;
  - Consigner la/les solution(s) retenue(s) assorties de délais dans un procès-verbal ou rapport d'enquête validé par les parties prenantes concernées.

### **9.5.6 Le retour d'information aux plaignants**

La/les solutions proposée(s) ou convenue(s) sera (ont) notifiées formellement au plaignant par courrier. Les termes de la lettre devront être adaptés au destinataire sur le plan intellectuel et culturel. Cette réponse pourra inclure :

- les explications sur la (les) solutions proposées (s) ;
- si applicable, la procédure de mise en œuvre de la (les) solutions proposée(s), y compris les délais.

### **9.5.7 La mise en œuvre et le suivi des mesures convenues avec les plaignants**

Les Spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront chargés de veiller à la bonne mise en œuvre et au suivi de la (des) solutions proposées (s) et rendront compte de l'évolution au CGP. Ils s'assureront que les mesures convenues sont mises en œuvre dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.

### **9.5.8 Le recours en cas de non-résolution des plaintes**

En cas de non-résolution suite à la mise en œuvre des actions recommandées par le CGP, celui-ci proposera des mesures alternatives aux préoccupations du plaignant, en accord avec la Banque mondiale. En cas de persistance de(s)/ la situation(s) décriée(s), le CGP indiquera au plaignant d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes judiciaires ou non judiciaires.

### **9.5.9 La clôture et l'archivage des dossiers des plaintes**

La clôture de la plainte intervient après la vérification de la mise en œuvre et la vérification de l'efficacité des solutions proposées par toutes les parties prenantes concernées. Il pourra être nécessaire de demander au plaignant de fournir un retour d'information sur son degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat.

Le mécanisme de gestion des plaintes 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.

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

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

## **X- Gestion des fournisseurs et prestataires**

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

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite (Voir l'Annexe 1) est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Niger a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus sexuels principalement contre les enfants, etc.

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

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

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

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

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

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du FSRP sera respecté conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de traite des personnes ne sera employée sur le projet.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui sera préparé par l'UGP et qui couvrira plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres. Les fournisseurs sont aussi responsables d'adopter un plan d'atténuation et réponses aux risques de EAS/HS aligné aux provisions établies dans le PGMO ainsi que dans le PGES.

#### **XI- Travailleurs communautaires**

L'entrepreneur qui aura jugé nécessaire de recourir à des travailleurs communautaires devra fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. Il devra notamment indiquer :

- Les mesures à mettre 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

- La nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer ces travailleurs
- Les conditions de travail auxquelles ces derniers seront soumis
- La nature des risques et impacts potentiels liés à l'intervention de ces derniers sur le projet
- Les dispositions qui seront prises pour assurer la santé et la sécurité de ces derniers
- Les procédures de gestion de la main d'œuvre Communautaire, y compris les modalités de paiement et les horaires de travail
- Le mécanisme de gestion des plaints qui sera mis en place au profit de ces derniers

L'UCP procèdera à l'analyse de la documentation fournie par l'entrepreneur et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque à ce sujet.

## **XII- Employés des fournisseurs principaux**

La mise en œuvre du PCRSS pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'UGP pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

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

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

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

## *Annexe 1 : Code de bonne conduite (à adapter au Programme)*

### **1. Règles générales de conduite**

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

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

Le projet/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 en vigueur ;

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

Le projet/l'entreprise s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

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

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

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

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

### **1. Règles de conduite du projet/de l'entreprise**

Les actes de VBG/EAS/HS constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

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

Toutes les formes de VBG/EAS/HS, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :

- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles déplacées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

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

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS seront engagées, le cas échéant, avec le consentement informé de la survivante.

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

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

#### ***Règles de conduite du chef de service***

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

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

- sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;
- afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale ;
- signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- si un chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS/VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- si un chef de service a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet/l'entreprise sera tenue de désigner un autre chef de service qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- les chefs de service qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de l'entreprise.
- Ces mesures peuvent comprendre:
  - A. l'avertissement informel ;
  - B. l'avertissement formel ;
  - C. la formation complémentaire ;
  - D. la perte d'une semaine de salaire au maximum;
  - E. 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.
  - F. enfin, le fait qu'un chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux VBG/EAS/HS ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

## **2. Règles de conduite des employés**

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

Le projet/l'entreprise doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG/EAS/HS ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- a) assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- b) 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 ;
- c) ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;  
iv. ne pas se livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- d) ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- e) 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 ;
- f) à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
- g) envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

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

- Tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;

- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ; ☒ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise.

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

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

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

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

Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme

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

rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	
<b>18. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail</b>	Licenciement immédiat

### 3. Suivi et mise en œuvre du code

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

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

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

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_