

Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre, NIGER-LIRE



REPUBLIQUE DU NIGER

Ministère de l'Education Nationale

Secrétariat Général

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du projet

Téléphone : 227 20 37 11 09 / 96 96 73 96

Email : ucpnigerlire@gmail.com

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

Avril 2021

Version Finale

Table des matières

I. INTRODUCTION.....	4
1.1 Le projet NIGER-LIRE.....	4
1.2 Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du projet LIRE	5
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	6
2.1 Compétences des travailleurs du projet LIRE.....	6
2.2 Utilisation des prestataires dans le projet	8
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE ...	10
3.1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre	11
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	13
4.1 Conventions OIT fondamentales ratifiés par le Niger	13
4.2 Le code de travail nigérien	13
4.2.1 Contrat du travail.....	13
V. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES	17
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	20
VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	22
VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES	23
IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	24
X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....	25
XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	27
XII. TRAVAILLEURS MIGRANTS	28

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

EAS : Abus et exploitation sexuel
CBP : Contrat Basé sur les Performances
CCGP : Comité communal de Gestion des plaines
CCTE : Commission Consultative du Travail et de l'Emploi
CIN : Carte d'Identité Nationale
CNGP : Comité National de Gestion des Plaintes
CRGP : Comité Régional de Gestion des Conflits
COVID 19 : Coronavirus Disease 2019
CTN : Code de Travail Nigérien
DREN : Direction Régionale de l'Education Nationale
EN : Ecole Normale
ENI : Ecole Normale d'Instituteurs
ENS : Ecole Normale Supérieure
HS : Harcèlement sexuel
IDA : Association Internationale de Développement
IST : Infections Sexuellement Transmissibles
LIRE : Learning Improvement for Results in Education
MEN : Ministère de l'Education Nationale
NES : Normes Environnementales et Sociales
ODP : Objectif de développement du projet
OIT : Organisation International du Travail
ONG : Organisation Non Gouvernementale
PEES : Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES : Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO : Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PDES : Plan de Développement Economique et Social
PPM : Plan de Passation des Marchés
RAFINA : Rapports Financiers Intermédiaires Non Audités
RSF : Rapports de Suivi Financier
SIGE : Système d'Information pour la Gestion de l'Education)
SGF : Spécialiste en Gestion Financière
SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SE : Spécialiste en Suivi-évaluation
SSE : Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SPPM : Spécialiste en Passation de Marché
SSSG : Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre
SST : Santé et Sécurité au Travail
UCP : Unité de Coordination du Projet
UNFPA : Fonds des Nations Unies pour la Population
URAT : Unité Régionale d'Appui Technique
VBG : Violences Basées sur le Genre

VIH/SIDA : Virus Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

I. INTRODUCTION

Ce point décrit dans un premier lieu le projet « **Learning Improvement for Results in Education** » (Niger-LIRE) de manière succincte puis, annonce les objectifs de la procédure de la gestion de la main d'œuvre dans la mise dudit projet.

1.1 Le projet NIGER-LIRE

L'Association Internationale de Développement (IDA-Groupe de la Banque Mondiale) et l'Etat du Niger ont signé le 30 mai 2020, un accord de financement pour la mise en œuvre du Projet NIGER-LIRE (**Learning Improvement for Results in Education**) d'un montant global de 140 millions de USD sous forme d'un Crédit (Crédit 6572-NE de 18 200 000 Euros, soit 20 000 000 USD) et d'un Don (Don D 580-NE de 87 200 000 DTS, soit 120 000 000 USD dont 20 000 000 USD pour le volet « Réfugiés »).

La mise en vigueur du Projet est intervenue le 28 septembre 2020 et couvre l'ensemble des huit (8) régions du Niger avec un focus sur cinq (5) d'entre elles à savoir Diffa, Maradi, Tahoua, Tillabéry et Zinder où, il se déploie dans les Départements et les communes en fonction des établissements et structures cibles pour certaines activités.

L'objectif de développement du projet (ODP) est d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans des régions ciblées et renforcer la planification et la gestion de l'éducation. De manière plus spécifique, les objectifs du projet sont : (i) d'utiliser des technologies afin d'améliorer les pratiques enseignantes ; (ii) Promouvoir l'apprentissage pour les filles, les enfants vulnérables et en dehors de l'école ; et (iii) renforcer le pilotage des services éducatifs.

Le projet est structuré en cinq (5) composantes dont :

- La première favorisera l'amélioration des pratiques d'enseignement et de la pédagogie en classe ;
- La seconde facilitera les interventions directes visant à améliorer l'apprentissage chez tous les enfants et à remédier aux déficits d'apprentissage les plus critiques ;
- La troisième renforcera la gestion globale du système éducatif, notamment en intensifiant les efforts de suivi et d'évaluation des processus et des résultats éducatifs ;
- La quatrième concernera l'administration et la coordination du projet,

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

- La cinquième financera les interventions d'urgence contingentes imprévues mais, nécessaire.

Pour la mise en œuvre des activités du projet NIGER-LIRE, il est créé une Unité de Coordination du Projet (UCP) qui est sous la tutelle du Ministère des Enseignements Secondaires. Elle assurera la coordination des activités, la gestion fiduciaire et le suivi-évaluation du projet.

La mise en œuvre des composantes techniques est assurée par les Directions Centrales des Ministères en charge des Enseignements Primaire et Secondaire, en étroite collaboration avec les structures et institutions bénéficiaires.

Sur le plan stratégique et programmatique, le Projet NIGER-LIRE contribuera à l'atteinte des résultats attendus au niveau de l'**Axe stratégique n° 2** « *Développement social et transition démographique* » et du **Programme n° 3** « *Développement du capital humain* » du Plan de Développement Economique et Social (PDES- Niger 2017-2021).

La mise en œuvre du projet NIGER-LIRE impliquera plusieurs types d'agents : agents publics de l'État, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main d'œuvre locale issue directement des communautés riveraines aux sites des travaux est également envisagée. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veille au respect des dispositions prévues dans le code du travail nigérien (obligation de disposer de permis de travail).

Dans le cadre du projet NIGER-LIRE, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale rappelé dans le PEES du projet, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion harmonieuse de l'utilisation et la gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

1.2 Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du projet LIRE

La deuxième Norme Environnementale et Sociale (NES n° 2) du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale, Emploi et conditions de travail, fait obligation à l'UCP d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui s'appliquent au projet LIRE. Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Les principaux objectifs visés par ces procédures sont de :

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleuses, notamment ceux qui sont vulnérables tels les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme d'exploitation et d'exploitation, abus et harcèlement sexuel, harcèlement sexuel, travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet LIRE, peut être employée, toute personne physique ou morale 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 etc.) régulièrement constituée suivant les normes nigériennes. Conformément au code du travail, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet LIRE seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, 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.

2.1 Compétences des travailleurs du projet LIRE

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents publics de l'État en position de détachement ou autre ;
- agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Niger) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

- agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Tout agent public ayant postulé à un poste de recrutement au sein de l'UCP LIRE doit prouver officiellement qu'il a enclenché la procédure de détachement ou de mise en disponibilité avant la signature du contrat.

Avant de servir sur le projet, toutes personnes de nationalités étrangères sont astreintes à une obligation de présentation d'un permis de travail délivré par le Ministre en charge du travail avant tout engagement conformément à la loi portant code du travail au Niger.

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.

La composante Task Force du projet a pour but d'aider le gouvernement à adopter des pratiques plus efficaces en matière de gestion des ressources humaines, passation des marchés et gestion financière et un meilleur déploiement des ressources humaines. Dans le secteur de l'éducation Elle permet donc de combler les différences qui existent entre les normes de la Banque Mondiale et la législation Nigérienne. En somme, le personnel de l'UCP est reparti comme l'indique le tableau ci-après :

Tableau 1 : Le personnel de l'UCP LIRE

	Personnel	Femme	Homme	Total
Niveau Central	Coordonnateur		1	1
	Experts nationaux	1	7	8
	Experts internationaux	1	5	6
	Personnel d'appui	?	?	6
Niveau Régional	Coordonnateurs			5
	Assistants			15
	Contrôleurs interne			5
	Personnel d'appui			10

Total		56
-------	--	----

2.2 Utilisation des prestataires dans le projet

La mise en œuvre du Projet LIRE va nécessiter le recrutement de prestataires dans plusieurs domaines qui dans le génie civil, qui dans le solaire, qui dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication etc. Ce recrutement va induire la création d'emplois temporaires à l'échelle nationale pour la phase des travaux et des emplois permanents pour la phase d'exploitation. Les investissements susceptibles de mobiliser le plus de main-d'œuvre se regroupent particulièrement au niveau de la composante 1 du projet intitulée « Amélioration des pratiques pédagogiques » qui inclura la construction et/ou la réhabilitation de salles de classe au sein de structures existantes (Écoles Normales d'Instituteurs). A ce stade du projet, le nombre des travailleurs définitif ne peut être défini. Ce chapitre sera complété au fur et à mesure que les informations seront disponibles.

2.4 Activités des travailleurs du projet

Le tableau ci-après décrit les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.
 Tableau 2 : Activités des travailleurs du projet

Activités des travailleurs du projet		
N°	Composante du projet	Activité des travailleurs
1	Améliorer les pratiques enseignantes (i) Renforcement des ENI et de l'ENS (ii) Développement d'un système d'encadrement et d'accompagnement de proximité des enseignants (iii) Outils et innovations pédagogiques	- Amélioration de l'environnement de formation basée sur les résultats de l'audit physique de chacune des écoles normales - Révision du programme d'enseignement, des méthodes de formation et des outils pédagogiques - Amélioration de la gouvernance à travers des subventions à la performance et le renforcement de capacités - Développement d'un programme d'encadrement - Feedback s'appuyant sur la technologie et encadrement des enseignants - Mise en place d'un groupe de travail - Mise en place de structures audiovisuelles éducatives - Elaboration et numérisation de divers supports pédagogiques au niveau primaire - Mise à disposition de manuels et livres de lecture en langues locales à l'intention des premières classes

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		<p>-Soutien à l'amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des mécanismes de distribution pour tous les supports d'enseignement et d'apprentissage aux niveaux primaire et secondaire.</p> <p>- Soutien à la création, l'édition et la reproduction de manuels des élèves et des enseignants du niveau secondaire</p>
2	<p>Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons</p> <p>(i) Remédiation et soutien scolaire</p> <p>(ii) Classes passerelles pour les enfants en dehors de l'école</p> <p>(iii) Subventions aux Makarantas pour l'acquisition des compétences de base</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prévention à titre de remédiation au niveau communautaire - Création d'espaces d'apprentissage pour les filles au collège - Mise en œuvre d'un programme de seconde pour les enfants hors système - Appui aux makarantas
3	<p>Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs</p> <p>(i) Gestion axée sur la performance</p> <p>(ii) Mise en œuvre de la nouvelle stratégie de gestion des RH de l'éducation</p> <p>(iii) Suivi, évaluation et redevabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Signature des CBP avec les autorités éducatives des régions ciblées - Mobilisation des acteurs impliqués dans les CBP au niveau central - Coordination et suivi de la mise en œuvre des CBP - Recrutement d'experts pour l'assistance technique pour l'appui au processus d'élaboration et de mise en œuvre des CBP - Organisation des rencontres d'information et de dissémination des CBP - Signature des CBP - Mise à disposition des fonds pour la mise en œuvre des CBP - Gestion financière de la mise en œuvre des CBP - Suivi/supervision de la mise en œuvre des activités de la sous composante - Revue des mécanismes de coordination et planification des RH

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		<ul style="list-style-type: none"> - Révision des textes juridiques - Renforcement des capacités des acteurs - Renforcement du dispositif - Renforcement du système d'information pour la gestion de l'éducation (SIGE) - Renforcement du système national d'évaluation des apprentissages des élèves - Formation à la planification d'urgence - Evaluation d'impact de l'intervention d'encadrement en alphabétisation -
4	Coordination et administration du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre tous les plans nécessaires au respect des NES de la Banque mondiale - Élaboration du Manuel d'Opérations du projet - Faire acquisition des biens et services nécessaires à la mise en œuvre du projet, incluant l'élaborer les termes de référence, des appels d'offres et autres - Préparer et mettre en œuvre le budget du projet - Élaborer et mettre en œuvre un plan d'opération pluriannuelle et annuelle - Élaborer et mettre en œuvre un Plan de Passation des Marchés (PPM) - Production et soumission de rapports aux parties prenantes du projet, incluant la Banque mondiale - Assurer le suivi-évaluation et l'audit de la mise en œuvre du projet

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

**Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental**

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet.

3.1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, aux VBG particulièrement l'exploitation,abus et harcèlements sexuels, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats. Bien que le code du travail nigérien reconnaisse le type de contrat verbal (article 42, du chapitre 3 : du contrat de travail de la Loi 2012-45 du 25 septembre 2012), pour faciliter une meilleure prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet LIRE, il sera fait obligation au MEN, à tous les Entrepreneurs et les fournisseurs principaux de passer un contrat formel à tous les travailleurs du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

Tableau 3. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet NIGER-LIRE

Principaux risques liés à la main-d'œuvre		
#	Facteurs de risques	Risques au travail
	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants
	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées,

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) <ul style="list-style-type: none"> • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) particulièrement les EAS commis par les travailleurs du projet sur les beneficiaries et les HS commis être travailleurs.
	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes
	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social
	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré • Emploi de victime de la traite des personnes
	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués

		<ul style="list-style-type: none"> • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène Propagation du COVID 19 liée au manque de respect des gestes barrières
	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

4.1 Conventions OIT fondamentales ratifiés par le Niger

- Le Niger est membre de l'Organisation International du Travail (OIT) depuis 1961. Le pays a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT y compris :
 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1961)
 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 1961)
 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 1962)
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 1966)
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 1962)
 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 1961)
 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 1978)
 - Convention (n°148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations, 1977 (ratifiée 1993)
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (2009) **P155** - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (ratifié 2015)
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2000)

4.2 Le code de travail nigérien

Le Code du Travail de mars 1996, objet d'une révision en 2012, a rendu la législation de la République du Niger conforme aux normes établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La liste des articles principaux relatifs aux normes de travail en Niger est présentée ci-après.

4.2.1 Contrat du travail

• 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.

V. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES

Le tableau ci-après montre à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

Tableau 4. Personnel responsable du projet

Personnel responsable du projet LIRE		
N°	Fonctions et/ ou personnes	Responsabilités
1	Coordonnateur de l'UCP	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des programmes éducation sur les plans technique, financier et administratif en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs, notamment le comité de suivi technique du projet, les responsables des directions techniques MEN concernées par l'intervention du projet, l'appui technique (Task Force), et les différents experts contractuels du projet ;

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner toutes les activités des programmes au plan national.
2	Spécialiste en Sauvegardes Environnementales	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir l'assistance technique nécessaire à l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour que celle-ci, en tant que bénéficiaire de ressources financières allouées par la Banque mondiale dans le cadre du projet LIRE traite de façon satisfaisante les aspects environnementaux de ce projet.de renforcement des capacités des agences d'exécution et du plan de transfert des compétences • Coordonner les différentes activités dans son domaine en relation avec les autres spécialistes de l'UCP, et le cas échéant les Structures Focales Nationales • Veiller à l'application des mesures environnementales et le suivi des mesures d'atténuation proposées
3	Spécialiste en Sauvegardes sociales et Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la mise en œuvre et suivi du plan d'action VBG EAS/HS ; • Coordonner la gestion des risques sociaux du projet ; • Assurer la coordination de la gestion des plaintes d'AES/HS
4	Expert (e) en Transformation Digitale	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller sur la stratégie de transformation digitale et de communication numérique du projet • Offrir des outils et des méthodes innovantes pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie
5	Auditeur Interne	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les fonctions administratives, financières et techniques du projet respectent les dispositions du manuel d'exécution, des procédures administratives et financières y compris celles liées au contrat basé sur les performances, aussi bien au

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		<p>niveau de l'UCP, des Unités Régionales d'Appui Technique que des entités bénéficiaires ou partenaires ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détecter d'éventuels risques dans le fonctionnement du projet et anticiper toutes mesures permettant d'atteindre ces objectifs avec efficacité et efficience ; • Apporter des propositions d'améliorations continue à l'UCP pour assurer une bonne gouvernance du projet ; • Coordonner les activités des Contrôleurs régionaux en vue de garantir la maîtrise des opérations et des risques au niveau des régions.
6	Spécialiste en gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la visibilité financière du projet • Recruter et superviser le travail des Auditeurs du projet
7	Spécialiste en Passation des Marchés	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du projet • Définir clairement les exigences et les attentes par rapport aux EAS/HS dans les documents de passation de marché, y compris l'exigence d'un code de conduite (CdC) qui traite du EAS/HS
8	Spécialiste en Suivi-Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le système de Suivi-Evaluation du projet et des agences d'exécution impliquées • Contribuer à mettre en place un mécanisme de collecte de données permettant de suivre l'impact du projet et assurer la réussite du projet ;
10	Comptable	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la mise en place des outils de gestion administrative, financière et comptable, et assister le SGF dans la gestion comptable du projet ; • Participer à la préparation et à

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

		<p>l'élaboration des programmes et budgets de l'UCP ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Assister le SGF dans la production régulière des rapports financiers intermédiaires non audités (RAFINA) ou les rapports de suivi financier (RSF) suivant les standards de la Banque mondiale ;
11	Admirateur du projet	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la gestion administrative et la logistique du projet, incluant la gestion des chauffeurs, du personnel de soutien et du matériel et équipements du projet
11	Entrepreneur	<ul style="list-style-type: none"> Exécuter les travaux Former les travailleurs Recruter et gérer les sous-traitants et des travailleurs du projet Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale
TASK FORCE		
	Expert(e) en Développement et Gestion des Ressources Humaines et Management Public	<ul style="list-style-type: none"> A compléter
	Spécialiste International en Passation des Marchés	<ul style="list-style-type: none">
	Expert (e) Financier	<ul style="list-style-type: none">
	Expert(e) en Organisation Scolaire et Pédagogique de l'Éducation de base	<ul style="list-style-type: none">
	Expert(e) en Formation et accompagnement des Personnels d'encadrement et des Enseignants	<ul style="list-style-type: none">
	Expert(e) International(e) en Coordination sectorielle.	<ul style="list-style-type: none">
		<ul style="list-style-type: none">

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le projet NIGER-LIRE appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés dans la section III.

Santé et sécurité au travail. Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail (Chapitre II, articles 136 à 156), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Plan de Gestion Environnementale et Sociale de LIRE et les documents d’approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres, (a) l’identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d’urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

Travail des mineurs. L’âge minimum d’admissibilité des travailleurs du projet LIRE, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d’empêcher la main d’œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d’âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L’entrepreneur est tenu d’enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l’âge sont fournies dans la Section VII.

Fatalité et incidents graves. En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l’UCP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu’elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L’UCP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

Afflux de main d’œuvre. Afin de minimiser l’afflux de main-d’œuvre, LIRE obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d’œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de bonne conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d’initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

Conflits de travail sur les conditions d’emploi. Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs de LIRE (plus de détails sur la Section VIII). LIRE disposera également de mécanismes de plaintes/réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d’adresser rapidement les plaintes/réclamations de leurs lieux de travail. En outre, LIRE respectera les droits des syndicats et la liberté d’association, tels qu’énoncés dans le code national de travail.

Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés. L’emploi des travailleurs de LIRE sera fondé sur le principe d’égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n’y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l’embauche, les conditions d’emploi (y compris les salaires et les avantages

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le projet LIRE demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

De plus, selon le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA, 2015), la Violence Basée sur le Genre (VBG) affecte une femme sur quatre Au Niger. Ainsi, le flux éventuel de travailleurs dans l'aire des travaux en occurrence dans les EN est de nature à aggraver les formes de violence basée sur le genre. Afin d'atténuer les risques de violence basée sur le genre, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG et plus particulièrement de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir un plan d'action de prévention et de réponse aux VBG/ES/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées à la VBG, et plus particulièrement aux EAS/HS, tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) assurer les activités de sensibilisation et les réponses aux risques de EAS/HS ; (v) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet ;(vi) assurer la diffusion du Mécanisme de Gestion des Plaintes. Pour la réponse aux risques de EASH, il est important de souligner que les services de prise en charge des survivant-es de VBG seront identifiés dans les différentes zones d'intervention du projet.

Travail forcé. Le projet LIRE n'aura pas de recours au travail forcé (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). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UCP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. Surveillance et rapport. Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UCP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UCP suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Afin de réduire au maximum les risques d'emploi des enfants dans le cadre du projet, l'âge minimum d'emploi sur les chantiers sera fixé à 18 ans. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs consistera à exiger de ces derniers une pièce d'identité qui pourra être, une Carte d'Identité Nationale (CIN), un passeport ou un acte de naissance avec deux témoins majeurs. Les Entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs du projet, incluant les preuves d'identité des travailleurs. Ces registres seront objet d'inspection régulière de l'équipe de sauvegarde de l'UCP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien à l'âge minimum requis. En cas où certains travailleurs sur le projet n'auraient pas l'âge réglementaire, Il sera demandé à l'Entrepreneur de

procéder au retrait immédiat de ces derniers du chantier et de leur verser la totalité du montant prévu dans le contrat passé oralement ou à l'écrit. De plus, l'Entrepreneur fautif sera pénalisé conformément aux clauses de son contrat avec l'UCP pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES

Disposition d'un contrat de travail individuel écrit. Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ; (b) l'indication précise de la résidence du travailleur(...); (c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ; (d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...); (e) le lieu ou les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) les lieux et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des contractants.

Du préavis. L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre (...). Ce préavis sera calculé de la manière suivante : (a) de trois mois à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois

Du salaire minimal. Conformément au Code du travail, les décrets pris par le Conseil des ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour chaque catégorie professionnelle et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité. Les taux minima de salaires et les conditions de rémunération du travail sont affichés dans les bureaux des employeurs et des lieux de paie du personnel. Le salaire minimum est déterminé sur une base mensuelle. La mise en application de la législation du travail, y compris le salaire minimum, est assurée par les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail

De la durée de travail. La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Sans excéder huit heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel cinq jours par semaine. Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées.

Des congés payés. Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé de 25 jours ouvrables. Les congés doivent être jouis et ne seront pas remplacés par un paiement en espèce s'ils ne sont pas pris sauf sur autorisation expresse du Client ou en cas de cessation de contrat.

Du congé de maternité. Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle ne sera cependant pas rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Des pauses d'allaitement. Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

Déductions légales et conventionnelles. Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Une plainte 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 plaintes sont directement liées aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne ses interventions. Les travailleurs du projet tout comme les employés et bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées ou en cas de manquements graves aux codes de bonne conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Les plaintes sont traitées à travers la procédure traditionnelle de résolution des conflits qui est retenue au niveau village. Cette procédure est plus directe et souple car les plaignants se portent directement chez le chef coutumier local. Si le conflit n'est réglé à ce niveau, les plaignants sont renvoyés chez le chef de canton qui sera appuyé pour ses besoins de compréhension par la Direction Régionale de l'Education Nationale (DREN). Si le conflit n'est réglé à ce niveau, les plaintes sont respectivement transmises auprès du Comité communal de Gestion des plaintes (CCGP) et du Comité Régional de Gestion des Plaintes (CRGP). S'il n'y a pas règlement à ces niveaux, le Comité National de Gestion des Plaintes (CNGP), placé à l'UCP s'en saisit. Toutefois, même en cas de résolution à d'autres niveaux inférieurs, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UCP qui est, l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. Le mécanisme d'enregistrement des plaintes ci-dessous décrit s'applique aux cas non réglés par la procédure traditionnelle.

Tous les efforts seront faits pour régler les plaintes à l'amiable (entente entre les parties). Ceux qui cherchent un recours pour résoudre les conflits qui peuvent naître en raison de la mise en œuvre du projet LIRE le feront de la façon suivante : (i) une requête sera déposée auprès du maire de la commune qui l'examinera en premier ressort avec l'assistance de ses services techniques spécifiques ; si le litige n'est pas réglé, (ii) il est fait recours à l'autorité administrative, (iii) si le plaignant n'est toujours pas satisfait, il peut saisir la justice.conformément au Mécanisme de Gestion des Plaintes du projet. Ce MGP cible également les plaintes des employé-es du projet pour

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

les cas de VBG/EAS/HS. Les victimes avérées seront référer, dans une confidentialité absolue, vers des services mandatés pour leur prise en charge médicale, psychologique et juridique.

La procédure traditionnelle de résolution des conflits n'est pas applicable aux plaintes VBG/EAS/HS. Des procédures spécifiques seront élaborées à travers le comité de plaintes VBG. Les CCGP seront réadaptés pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Les points focaux chargés de la tenue des registres seront formés de façon pointue sur les procédures de recueil, de confidentialité puis de référencement des survivants-es.

Il sera placé et formé des points focaux, homme et femme, au sein des établissements scolaires chargés de prévenir et répondre aux incidents de EAS/HS divulgués par les élèves mais aussi par le personnel. Pour l'essentiel, ces points focaux seront formés et outillés pour recevoir et signaler des plaintes 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). Un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes qui sera géré par le prestataire local de service VBG mandaté par le projet.

Il sera mis en place un comité de gestion des plaintes VBG qui est un démembrement du Comité National de Gestion des Plaintes (CNGP) pour traiter de manière prompt, objective, et efficace les plaintes liées aux EAS/HS.

Les procédures détaillées ayant trait au recueil et au traitement des plaintes VBG figurent dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet LIRE.

X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Les travailleurs seront aussi formés sur la prévention et la réponse aux EAS y compris sur l'existence d'un MGP sensible à la réception des plaintes EAHS.

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

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément à cette disposition. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté,

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs doléances/griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs y compris les partenaires de mise en œuvre et l'ensemble des bénéficiaires respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative aux Travailleurs Bénéficiaires du Projet.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Il est fortement déconseillé aux Entrepreneurs intervenant dans le cadre du projet de faire recours à des travailleurs communautaires.

Un Entrepreneur qui aura jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires doit fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation expose, entre autres :

- a) 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 ;
- b) la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- c) la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires ; d) les conditions de travail des travailleurs communautaires ;

e) la santé et sécurité au travail ; f) les procédures de gestion de la main-d'œuvre communautaire, incluant les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, les modalités de paiement et les horaires de travail ;

g) système de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires. L'UCP procédera à l'analyse de la documentation fournie par l'Entrepreneur ayant jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires dans le cadre de leur contrat et sollicitera l'avis de non objection de la Banque sur ledit document.

XII. 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 qu'agents communautaires. La loi ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. Le Niger dispose en outre d'une liste de lois qui régissent les relations avec les travailleurs étrangers. Le projet n'emploiera aucune personne en-dessous de dix-huit ans, ni aucune victime de la traite des êtres humains.

XIII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UCP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, les VBG, AES/HS et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail important de travail des enfants ou de travail forcé, VBG, AES/HS ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la présente NES de la Banque.

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'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai. De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP 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. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

ANNEXE



REPUBLIQUE DU NIGER

*** **

Fraternité-Travail-Progrès

Ministère de l'Éducation Nationale

Secrétariat Général

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du projet

Téléphone : 227 20 37 11 09/96 96 73 96

Email : ucpnigerlire@gmail.com

**CODE DE BONNE CONDUITE POUR LE RESPECT DES
NORMES ESHS/HST, LA PREVENTION DES VBG DONT LES
EAS/HS ET LE TRAVAIL DES ENFANTS**

Avril 2021

Code de Conduite Individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST Prévention des violences basées sur le genre (VBG) dont les EAS/HS Lutte contre le travail des enfants (TE)

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) notamment l'exploitation/abus ou harcèlement sexuel (EAS/HS) ainsi que le travail des enfants (TE)

Le projet NIGER-LIRE 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) dont l'EAS/HS ainsi que le travail des enfants (TE) 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 dont l'EAS/HS ainsi que le TE, 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 dont l'EAS/HS ainsi que le TE, 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

Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental

- 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. A moins d'obtenir le plein consentement¹ 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 dont l'EAS/HS ainsi que le TE 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. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
18. 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 ;
19. 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 ;

**Projet NIGER-LIRE (Learning Improvement for Results in Education)
Unité de Coordination du Projet/SS Sociale et Genre/ SS Environnemental**

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.

NB : Les cas de VBG notamment l'EAS/HS sont systématiquement sanctionnés

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/EAS/HS et le TE. 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/EAS/HS et au TE. 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.

NB : Le présent Code de Bonne Conduite est fondé sur les dispositions légales en vigueur au Niger

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Contacts : Toute question relative au présent Code de conduite peut être adressée aux Experts en charge des sauvegardes environnementales et sociales du Projet NIGER-LIRE à travers le Coordonnateur du Projet à l'adresse électronique suivante : ucpnigerlire@gmail.com.