

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES
FINANCES ET DU DEVELOPPEMENT

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DU
DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

PROJET D'URGENCE DE DEVELOPPEMENT
TERRITORIAL ET DE RESILIENCE

BURKINA FASO

Unité - Progrès-Justice

***PROJET D'URGENCE DE DEVELOPPEMENT
TERRITORIAL ET DE RESILIENCE (P175382)***

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO)**

MARS 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	3
SIGLES ET ACRONYMES	4
DEFINITION DES CONCEPTS	5
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PUDTR	7
2. Objectifs des procedures de gestion de la main d'oeuvre	8
3. DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES DE PREPARATION ET DE MISE EN œuvre DU PROJET.....	9
3.1 Identification des types/catégories des travailleurs du projet	9
3.2 Analyse des rôles, responsabilités et obligations des catégories des travailleurs	9
3.3 Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	10
3.4 Calendrier des besoins en main d'œuvre pour l'UCP	12
4. DESCRIPTION DU PROJET ET EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS	14
4.1 Description du Projet	14
4.1.1 Composantes et activités du projet.....	14
4.1.2. Zone d'intervention du projet	15
4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	16
5. APERÇU DE LA LÉGISLATION ET DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : TERMES, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RENUMERATION.....	21
5.1. Recrutement et traitement salarial	22
5.2. Temps de travail, temps de repos et congés	23
5.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte	23
5.4. Liberté d'association	23
5.5. Rupture de contrat.....	24
5.6. Des conditions de licenciement	24
5.7. De la Non-discrimination et égalité des chances.....	24
5.8. Conventions collectives.....	24
6. APERÇU DE LA LÉGISLATION ET DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	25
7 PROCÉDURES DE DECLARATION ET DE REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES	29
8 ÂGE POUR L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	30
9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (mgp) ET LITIGES	31
10 Procédures de traitement des plaintes et litiges	32
11 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....	34

12	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	36
13	GESTION DES TRAVAILLEURS Des FOURNISSEURS PRINCIPAUX	37
	ANNEXE :	39
	ANNEXE 1 : PRESENTATION DES DIFFERENTS COMITES	39
	ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE	42
	ANNEXE 3 : ARRETE DE L'EQUIPE DE PREPARATION DU PUDTR ET PCRSS	48

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP	12
Tableau 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre Erreur ! Signet non défini.	
Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation proposées	18
Tableau 4 : d'analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental et Social de la Banque	26
Tableau 5 : Fautes et sanctions encourues	46

SIGLES ET ACRONYMES

PGMO	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
AGR	Activités Génératrice de Revenus
AN	Assemblée Nationale
ANEVE	Agence Nationale des Evaluations Environnementales
ANPTIC	Agence Nationale de la Promotion des Technologies de l'Information et de la Communication
BM	Banque Mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social
CNT	Conseil National de la Transition
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
HS	Harcèlement Sexuel
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MEP	Manuel d'Exécution du Projet
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OST	Office de Santé des Travailleurs
PDI	Personnes Déplacées Inermes
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PUDTR	Projet d'urgence de développement territorial et de résilience
SOGEMAB	Société de Gestion de l'Équipement et de la Maintenance Bio Médicale
SST	Santé et Sécurité au Travail
TIP	Taux d'Incapacité Permanente
UCP	Unité de Coordination du Projet
UNFPA	Fonds des nations Unies pour la Population
VBG	Violence basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus d'Immunodéficience Humain

DEFINITION DES CONCEPTS

Dans l'optique d'une harmonisation de la compréhension des concepts clés usités dans le présent document, un point consacré à leur définition s'avère nécessaire :

Autres parties concernées : l'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels. (CES, Banque mondiale).

Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel (EAS/HS)¹ : note de bonnes pratiques : Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil.

Les principaux types de EAS/HS sont les suivants² :

- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Exploitations et Abus Sexuels** : tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Viol** : pénétration non consensuelle (aussi légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

¹ Note de bonnes pratiques de la Banque : <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

² UNFPA : Etude sur l'ampleur et les déterminants des violences basées sur le genre au Niger, Niamey, 2015

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

Employé de fournisseur principal : un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

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

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

Personnes défavorisées ou vulnérables : désignent des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. (CES, Banque mondiale).

Travailleur direct : un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur.

Travailleur contractuel : un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PUDTR

Le Burkina Faso est un pays à faible revenu, enclavé et fragile, situé dans la région du Sahel, qui est confronté à une triple crise : sécuritaire, humanitaire et de la maladie à coronavirus (COVID-19). En effet, depuis 2015, le Burkina Faso fait face à des défis sécuritaires marqués par des actes d'extrémismes violents à caractère terroriste. Ces actes ont débuté dans la région du Sahel et une partie de celle du Nord. Cependant, avec la pression de la riposte des Forces de défense et de sécurité burkinabè et de celles des pays voisins, le phénomène s'est déporté progressivement vers la région de l'Est dans un premier temps et ensuite celles de la Boucle du Mouhoun, du Centre-Est et du Centre-Nord dans un second temps.

Les problèmes sécuritaires se sont accrus au cours de ces dernières années, avec des attaques de groupes extrémistes armés, des acteurs nationaux non étatiques et de vieux antagonismes menant à des conflits entre les communautés locales. Des combats actifs sont en cours entre : (i) les groupes armés non étatiques motivés par l'extrémisme violent ; (ii) les milices locales d'autodéfense ; (iii) les forces nationales de sécurité et de défense ; et (iv) les acteurs militaires internationaux (notamment les troupes françaises) déployés pour stabiliser la région du Sahel au sens large. Six (6) des treize (13) régions du pays sont en état d'urgence. Au début du mois de février 2020, 2 410 écoles ont été fermées en raison de l'insécurité, touchant environ 318 000 élèves. Dans le même temps, près de 1,5 million de personnes pourraient être privés de soins de santé en 2020 en raison de la fermeture d'un établissement sur dix (10%). Au cours du premier semestre 2020, la spirale de la violence s'est encore accélérée, avec 1 685 décès signalés, contre 2 219 en 2019. En conséquence, le Burkina Faso connaît aujourd'hui une croissance rapide des personnes déplacées (PDI) à l'intérieur du pays. Le nombre de personnes déplacées a été multiplié par 20, passant de 50 000 en janvier 2019 à près de 1,05 million le 10 novembre 2020³. Les PDI se trouvent dans presque toutes les provinces et 22 % d'entre elles vivent dans des familles d'accueil, ce qui soumet ces populations déjà pauvres à un stress supplémentaire. Les dépenses publiques pour les services sociaux sont également limitées par l'augmentation des besoins en matière de sécurité.

Dans ces régions cibles de conflit et à risque, les conséquences directes qui en découlent depuis cette période sont notamment des pertes en vies humaines, des dégâts matériels, une psychose au sein de la population, la fermeture de certains services publics ainsi que le déplacement de milliers de populations.

La situation socio-économique des populations dans ces zones peut se résumer de la manière suivante :

- Des personnes ayant tout perdu, devenues vulnérables et qui souhaitent retrouver leur dignité à travers une activité décente ;
- Des personnes ayant perdu leurs activités économiques et qui se retrouvent dans une situation très précaire, avec un vif souhait de redémarrer leurs activités ;
- Des femmes devenues veuves qui souhaiteraient avoir une Activité Génératrice de Revenu (AGR) pour soutenir les besoins des membres vivants de leur famille ;
- Des jeunes à la recherche d'une activité économique et devenus vulnérables (orphelins, déplacés) compte tenu du contexte ;
- Un faible accès aux soins de santé et de protection de base, affectant de manière disproportionnée les femmes et les enfants ;
- Une faible couverture des structures de financement.

L'ensemble de ces problématiques nécessite d'être traité pour permettre la reprise des activités dans les zones identifiées. Pour faire face à cette problématique d'urgence des besoins des populations des zones fragiles comme une réponse de prévention aux crises, le Gouvernement du Burkina Faso avec l'appui de

³ Source : Rapport CONASUR du 10 novembre 2020

la Banque mondiale a entrepris la formulation du Projet d'urgence de développement territorial et de résilience (PUDTR).

Le projet interviendra dans les régions de la Boucle du Mouhoun (10 communes), de l'Est (05 communes) et du Centre-Est (commune de Bagré).

L'objectif général de création du Projet est d'améliorer la participation et l'accès inclusif des communautés (y compris des PDI) aux infrastructures et services sociaux essentiels dans les zones sélectionnées de conflit et à risque de contagion.

La mise en œuvre du PUDTR impliquera les fonctionnaires de l'Etat, du personnel recruté, des personnels des entreprises et la main d'œuvre locale.

Dans le cadre du PUDTR, en raison de la diversité de la main d'œuvre au caractère hétéroclite et dans le souci de disposer d'un outil de gestion approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) qui tient compte de la spécificité du personnel.

2. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est un document requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Il permet d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre.

Compte tenu de son élaboration en début de projet, il est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Le présent document décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la Norme Environnementale et Sociale (NES, n°2). Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permet de façon plus spécifique :

- De respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- De promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- D'instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- De protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- De protéger les travailleur-euses contre le harcèlement sexuel (HS) ;
- De réduire les risques d'exploitation et abus sexuel (EAS) commis par un employé/travailleur associé au projet sur les membres de la communauté ;
- D'empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, la législation nationale et la Banque mondiale) ;
- De protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- De soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- De fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations y compris celles liées aux EAS/HS.

3. DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES DE PREPARATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Cette section décrit le dispositif institutionnel de préparation et de mise en œuvre du projet à travers l'identification des parties prenantes et l'analyse de leurs rôles, responsabilités et obligations.

3.1 Identification des types/catégories des travailleurs du projet

Les parties prenantes sont tous les acteurs majeurs directs et indirects impliqués dans le processus de préparation et de mise en œuvre du PUDTR. Ce sont entre autres :

- Le Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement ;
- Le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation ;
- Le Ministère de l'Environnement, de l'Economie Verte et du Changement Climatique ;
- Le Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale, de la Famille et de l'Action Humanitaire ;
- Le Ministère des Infrastructures et du Désenclavement ;
- Le Ministère de l'Agriculture, des Aménagements Hydro agricoles et de la mécanisation ;
- Le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques ;
- Le Ministère de la Santé ;
- Le Ministère de l'Education Nationale de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues nationales ;
- Le Ministère de l'Eau et Assainissement ;
- Les Directions régionales de l'économie et de la planification des régions de la Boucle du Mouhoun et de l'Est en tant qu'antennes régionales ;
- Les Agences d'exécution du projet ;
- Agence Nationale des Evaluations Environnementales (ANEVE) ;
- Les collectivités territoriales ;
- Les entreprises ;
- Les communautés riveraines.

3.2 Analyse des rôles, responsabilités et obligations des catégories des travailleurs

3.2.1 Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement

Le Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement (MINEFID) assure la tutelle technique et financière du Projet. A ce titre, il joue les rôles et responsabilités d'orientation générale et politique du projet, d'impulsion et de contrôle de la maîtrise d'œuvre. Il garantit, l'engagement politique du Gouvernement et favorise le développement des synergies multi-sectorielles dans un cadre de partenariat multi-acteurs, afin de permettre la réalisation des objectifs du Projet en cohérence avec les objectifs du développement socio-économique, de la lutte contre la pauvreté et la crise sécuritaire au Burkina Faso.

3.2.3 Unité de coordination du projet

L'Unité de coordination du projet (UCP) est l'organe de la maîtrise d'œuvre globale du PUDTR, placée sous la responsabilité de la Direction Générale du Développement Territorial. Le Coordonnateur de l'UCP et son équipe dédiée à la gestion du projet assurent les fonctions liées aux aspects fiduciaires, aux sauvegardes environnementales et sociales, aux VBG et au Suivi-évaluation du PUDTR. Elle est relayée au niveau régional par les Antennes régionales coordonnées par les Directions régionales de l'économie et de la planification.

3.2.4 Entreprises contractantes

L'UCP est accompagnée dans la mise en œuvre des activités du Projet par des Agences d'Exécution (AE) que sont les partenaires de mise en œuvre du PUDTR tant au niveau central que régional. Les AE

feront des recrutements en leur sein et ces travailleurs vont consacrer tout leur temps aux activités du projet. Ce sont entre autres, la Maîtrise d’Ouvrage de Bagré (MOB)⁴, les Directions régionales de l’eau, de l’agriculture, de l’éducation, de l’action sociale, de la santé, des pistes rurales, des infrastructures, de l’urbanisme, de l’environnement avec l’Agence nationale des évaluations environnementales (ANEVE), des ONGs, de l’Agence Nationale de la Promotion des Technologies de l’Information et de la Communication (ANPTIC), de la Société de Gestion de l’Équipement et de la Maintenance Bio Médicale (SOGEMAB), l’Association des Municipalités du Burkina Faso, l’Association des régions du Burkina Faso et les représentants des Antennes Régionales.

3.2.5. Entreprises sous-traitantes

Les Agences d’Exécution ou Entreprises sous-traitantes sont des structures de mise en œuvre opérationnelle des composantes (activités) du projet. Leurs rôles sont d’accompagner la mise en œuvre des activités sur le terrain par la contractualisation en proposant leurs services et leurs savoir-faire.

3.2.6 Conseils de Collectivités Territoriales

La prise en compte de la politique nationale de la décentralisation est un principe d’intervention incontournable dans la mise en œuvre du PUDTR. De ce fait, les collectivités territoriales sont des acteurs clés dans le dispositif du Projet. Il permet de renforcer le processus de responsabilisation progressive de ces acteurs locaux, à travers l’exercice de la maîtrise d’ouvrage déléguée. Cette approche vise à créer les conditions pour une meilleure appropriation et une pérennisation des acquis du Projet et ce, dans la perspective d’un transfert ultérieur et effectif de la maîtrise d’ouvrage des investissements réalisés.

3.2.7. Services techniques centraux et déconcentrés (régionaux et départementaux)

Les services techniques centraux et déconcentrés des différents ministères parties prenantes auront pour mandat d’accompagner techniquement les communes dans la mise en œuvre du projet, dans leur domaine de compétence respectif. Les services techniques régionaux sont les représentants des départements ministériels au niveau des régions.

3.2.8. Communautés riveraines.

Les communautés riveraines sont les principaux bénéficiaires impliqués dans le processus de planification et de mise en œuvre des investissements suivant leurs priorités. Elles travaillent en étroite collaboration avec les Conseils villageois de développement pour la mobilisation des populations autour des intérêts communs de développement. Elles assurent également le suivi évaluation communautaire des actions du projet dans le sens du respect des principes de redevabilité, de l’imputabilité et de la reddition des comptes.

3.3 Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du PUDTR, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Burkinabè ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d’au moins (16) seize 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 burkinabè. Les personnes physiques et

⁴ Le Projet Bagré prévoit à terme la mise en valeur de 30 000 hectares de terre par irrigation à partir du barrage de Bagré. Pour gérer le Projet Bagré, la Maîtrise d’Ouvrage de Bagré a été créée le 25 juin 1986 par kiti n°86-240/CNR/PRES/Eau avec un statut juridique d’Etablissement Public à caractère Administratif doté de la personnalité morale et de l’autonomie de gestion.

les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PUDTR 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.

La NES N°2 définit quatre types de travailleurs du projet qui font partis de son champ d'application :

- ❖ **Les travailleurs directs** : toute personne employée directement par le Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ;
- ❖ **Les 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 employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur ;
- ❖ **Les travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet.

Dans le cadre du PUDTR, il est prévu d'avoir des travailleurs directs qui auront un contrat avec l'Unité de coordination du Projet (contrat de longue ou courte durée), des travailleurs contractuels employés par un tiers et des fournisseurs en approvisionnement de fournitures et matériaux et d'équipements. Les travailleurs du PUDTR seront constitués de :

- ❖ Travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail et ses textes d'application ;
- ❖ Agents publics détachés et des agents publics mis à disposition qui, une fois recrutés, seront régis par le décret n°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des Projets et Programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ❖ Experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale » ;
- ❖ Personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ;
- ❖ Travailleurs communautaires : ils seront issus des communautés locales riveraines du projet avec les travaux de Haute intensité de main d'œuvre (HIMO). Les travailleurs communautaires peuvent contribuer à la réalisation du projet sous forme de travail salarié.

Tous les travailleurs du PUDTR seront sous contrat de travail. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet seront prises en toute impartialité et non sur la base de considérations 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. 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.

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) sera composée des agents de l'État en position de détachement⁵⁵ ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UCP comprendra un Coordonnateur

⁵⁵ Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier dans son emploi d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le détachement ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- Détachement auprès du Parlement ;
- Détachement auprès des Etablissements publics de l'Etat, des sociétés d'Etat et des sociétés d'économie mixte ;
- Détachement auprès des collectivités territoriales ;

National, un (e) Chargé de Projet, un (e) Responsable Administratif et Financier, un(e) Responsable en Suivi-Évaluation, un (e) Responsable des Infrastructures, un (e) Responsable en environnement et 2 assistants en sauvegardes environnementale et sociale (1 environnement et 1 social), un (e) Spécialiste en communication, un(e) Spécialiste en passation de marché, un(e) Spécialiste social, un(e) Spécialiste en sécurité, un (e) Spécialiste en Violence basée sur le genre (VBG), un(e) Comptable principal, un(e) comptable. En outre, cinq points focaux seront désignés par les cadres de la Direction générale du développement territorial où se trouve l'équipe de préparation⁶, un(e) Secrétaire de direction, des Chauffeurs et un(e) agent de liaison.

Pour ce qui est des autres catégories de travailleurs au niveau du PUDTR, des estimations ont été faites en fonction des entreprises qui seront sollicitées et en fonction des études qui ont été élaborées ou bien qui seront élaborées. Ces estimations nous donnent le point suivant :

- Travailleurs contractuels pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, ainsi que les employés des fournisseurs principaux. Leur estimation nous donne un effectif avoisinant à plus quatre mille cinq cents (4 500) qui seront répartis dans les deux (02) entreprises par région et par an (une pour la fourniture et une pour la réalisation d'infrastructure)
- Experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ». Pour le cas des experts ou consultants, neuf (09) ont été recrutés pour les élaborations des documents environnementaux et sociaux ainsi que les manuels du projet. Quelques consultants seront recrutés pour les notices, les prescriptions environnementales et sociales ainsi que d'autres documents nécessaires pour la mise en œuvre du PUDTR.
- Travailleurs communautaires : ils seront issus des communautés locales riveraines du projet avec les Travaux de Haute intensité de main d'œuvre (HIMO). Les travailleurs communautaires peuvent contribuer à la réalisation du projet sous forme de travail salarié. Pour les travailleurs communautaires, des équipes seront formées pour les travaux de haute intensité dans les communes sélectionnées. Ils sont estimés à 15 000 pour l'ensemble des communes.
- Pour ce qui est de l'UCP, le tableau 1 ci-dessous nous donne le point des estimations du personnel

3.4 Calendrier des besoins en main d'œuvre pour l'UCP

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès la préparation du projet (janvier 2021)	Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Ouagadougou

-
- Détachement auprès des autorités administratives indépendantes dotées de l'autonomie financière et de la personnalité juridique ;
 - Détachement auprès des organismes internationaux ;
 - Détachement auprès des entreprises et organismes privés reconnus d'utilité publique ;
 - Détachement pour exercer une fonction publique ou un mandat public, lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi ;
 - Détachement pour exercer un mandat syndical.

Le détachement ne peut excéder cinq ans. Il est renouvelable. Pendant la période de détachement la rémunération du fonctionnaire est assurée par l'organisme auprès duquel il est détaché.

⁶ Equipe mise en place par arrêté n°2020-559/MINEFID/SG/DGDT portant création, attribution, composition, organisation et fonctionnement pour la préparation du projet avant le recrutement du personnel du projet

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet (Mars 2021)	Chargé de Projet	1	Ingénieur en travaux publics, connaissance avérée en gestion Administrative	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Responsable Administratif et Financier	1	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines & Financières	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Responsable des infrastructures	1	Ingénieur, Connaissance dans les travaux publics	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Ouagadougou
Avril 2021	Spécialiste en audit interne		Connaissance en audit et contrôle de gestion	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation et management de la qualité	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en sauvegardes sociale	1	Inspecteur du Travail et/ou de l'action sociale, Connaissances en Genre, état civil et normes sociales et économiques ; sera en charge de la gestion des plaintes	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en sauvegardes environnementale	1	Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail.	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Assistant en sauvegarde environnemental et social	2	Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail	Dédougou Fada
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en Communication	1	Maitrise de l'élaboration du plan de communication et expertise avérée	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Points focaux	05	Maitriser et avoir de l'expérience dans au moins un des domaines d'intervention du projet	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en sécurité	1	Avoir une expérience avérée en gestion des questions sécuritaires	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Comptable principal	1	Maitrise des procédures comptables	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Un assistant comptable logisticien	1	Maitrise tenue de caisse et gestion de la logistique	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Secrétaire de Direction	1	Connaissance en gestion du secrétariat	Ouagadougou

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet (Mars 2021)	Conducteurs de Véhicule Administratif	A déterminer	Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Agent de liaison	1	Avoir de l'expérience en gestion et transmission du courrier	Ouagadougou
Dès le début du projet (Mars 2021)	Spécialiste en Violence Basée sur le Genre (VBG)	1	Avoir de l'expérience dans les domaines des Violences Basées sur le Genre	Ouagadougou

Source : mission d'élaboration des PGMO, décembre 2020

4. DESCRIPTION DU PROJET ET EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS

Le projet d'urgence de développement territorial et de résilience a pour objectif d'améliorer la participation et l'accès inclusif des communautés ciblées (y compris les Personnes Déplacées Internes) aux services de base et aux infrastructures dans les zones de conflits et de risques. Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1 Description du Projet

4.1.1 Composantes et activités du projet

Le projet sera mis en œuvre à travers quatre (04) composantes.

Composante 1 : Amélioration de l'accès aux services

Ce volet, qui fait partie de la réponse la plus immédiate, se concentre principalement sur la disponibilité de l'infrastructure sociale et le soutien à l'utilisation des services sociaux restaurés grâce au projet, ce qui renforce la résilience des communes bénéficiaires, y compris aux impacts du changement climatique. De même, elle s'attaquera également à la violence sexuelle et sexiste dans les zones concernées. Cette composante sera mise en œuvre à la fois dans la pression pour répondre aux besoins des personnes déplacées, dans la zone de prévention pour contribuer à éviter la contagion du conflit et enfin dans les refuges pour secourir les populations vulnérables. Cette composante est subdivisée en trois (3) sous composantes qui sont : (i) Offre de service, (ii) demande de service et (iii) protéger la santé sexuelle et reproductive des filles et des femmes et combattre les violences basées sur le genre.

Composante 2 : Améliorer la connectivité physique et virtuelle et la résilience urbaine

Ce volet améliorera la connectivité physique et virtuelle des communes bénéficiaires et renforcera la résilience climatique des communes urbaines face aux défis que pose l'augmentation du nombre de personnes déplacées en assurant une prestation des services adéquate. La majorité des investissements en matière de connectivité seront réalisés dans les zones de prévention, tandis que les activités visant à soutenir la résilience des villes secondaires se dérouleront en majorité dans les zones sous pression où se trouvent les personnes déplacées. La composante 2 est subdivisée en deux (2) sous composantes qui sont : (i) Améliorer la connectivité physique et virtuelle et (ii) Appui à la résilience des villes secondaires

Composante 3 : Relance économique communautaire

Ce volet vise à relancer l'économie locale, en créant des opportunités d'emploi pour les jeunes, les femmes dans les communes sélectionnées qui ont été négativement affectées par le changement climatique et les crises de sécurité en renforçant et en améliorant les moyens de subsistance de la

population (y compris les personnes déplacées) dans des secteurs clés tels que l'agriculture, l'élevage, le petit commerce. Les PDI qui ont perdu leurs activités économiques ou leurs moyens de subsistance feront partie des bénéficiaires, en plus de la population d'accueil. Ce volet financera non seulement les formations nécessaires, les subventions ou les petits kits, mais aussi les infrastructures productives clés qui font défaut. Les activités liées à la reprise économique et à l'autonomisation au niveau communautaires seront mises en œuvre dans les zones de prévention et les zones sous pression. Elle est subdivisée en deux (2) composantes qui sont : (i) soutenir la résilience des ménages, (ii) construction et réhabilitation des infrastructures productives et marchandes.

Composante 4 : Appui opérationnel

Ce volet financera la voix et la participation des citoyens, la présence positive de l'Etat et la gestion des projets. Elle est constituée de deux (2) sous composantes qui sont : (i) engagement citoyen et renforcement de la présence de l'Etat qui sera mise en œuvre à la fois dans les zones de prévention et dans certaines zones de pression où l'Etat est encore présent et (ii) gestion de projet.

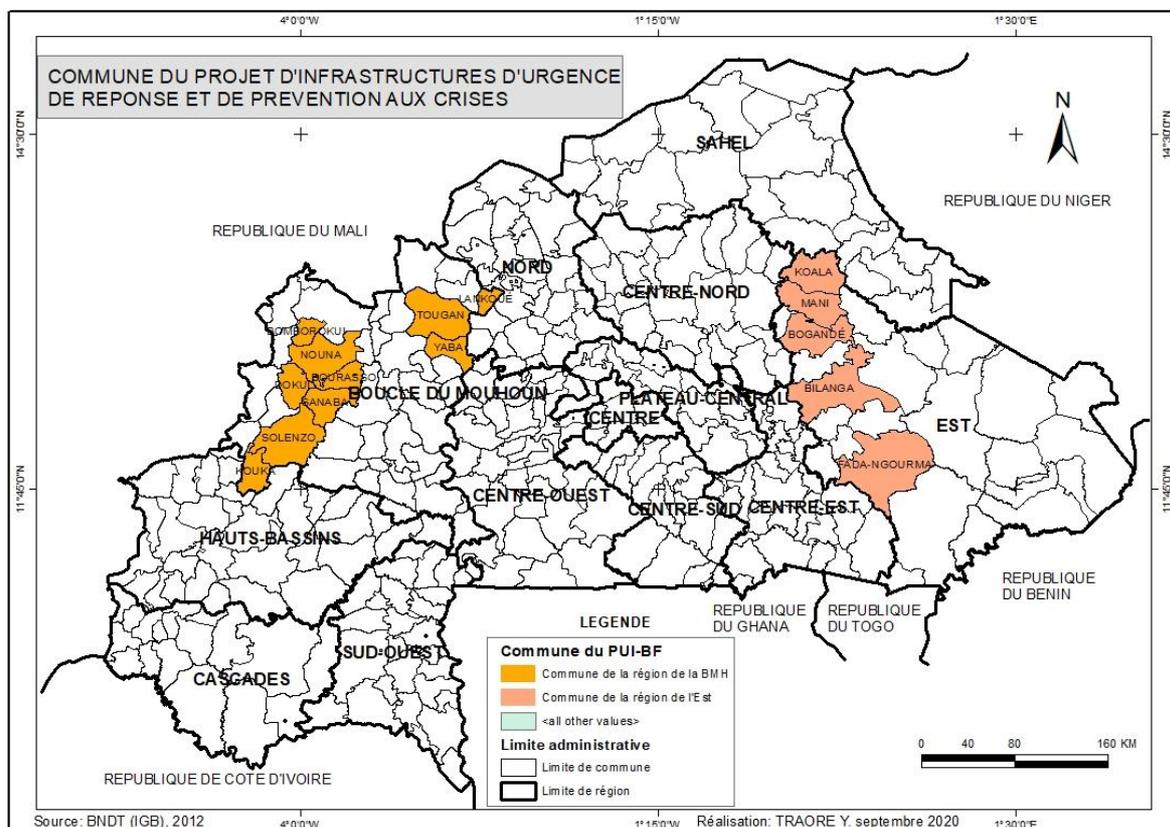
Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC)

Une CERC sera incluse dans le projet conformément à la politique opérationnelle. Cela permettra une réaffectation rapide du produit du projet en cas de catastrophe ou de crise naturelle ou d'origine humaine ayant causé, ou susceptible de causer de façon imminente, un impact économique et/ou social négatif majeur. Un manuel d'opération du CERC sera préparé pour soutenir la gestion des crises.

4.1.2. Zone d'intervention du projet

Le projet intervient dans quinze (15) communes dont dix (10) à la Boucle du Mouhoun et cinq (05) dans la région de l'Est et la commune de Bagré dans la région du Centre Est.

Figure 1 : Carte du Burkina Faso avec les provinces choisies et les 15 communes de la première phase



4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre

Selon l'article 50 et suivants de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, DECRET N° 2016504/PRES/PM/MFPTPS/MS/MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants en son article 3 cite un certain nombre de travaux dangereux susceptible de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité des enfants. Les principaux risques associés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain et comprennent les cas suivants :

▪ Risques d'accident de la circulation routière :

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet lors des missions sur terrain et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones où le projet intervient, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

▪ Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet dans certaines communes de la région de l'Est (Manni, Coalla, Bilanga) et de la Boucle du Mouhoun (Bourasso, Dokuy, Sanaba, Bomborokuy) pourraient être mal perçues par certains individus (commune proche des communes sélectionnées et ne disposant pas de ces infrastructures, conflit d'intérêt), et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et surtout du risque sécuritaire.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, l'emploi de la population local dans les travaux locaux pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des fils de la localité dans la mise en œuvre des activités dans les zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte morale et physique.

▪ Risques psycho-sociaux

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

▪ Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran

Certaines conditions mauvaises 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 survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuels...) et/ou de violence contre les enfants.**

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

De même, certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

- **Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet**

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

- **Risque d'infection au COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins de 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

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

4.3 Mesures d'atténuation et dispositif de gestion

Tous ces risques potentiels sur la main d'œuvre du Projet méritent une attention particulière de la part de l'ensemble des acteurs.

Sur le plan social, une évaluation sera réalisée en vue de définir les mesures d'atténuation appropriées. Elle permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Cependant, de manière systématique, un certain nombre de mesures et précautions s'imposent au cours de la mise en œuvre du PUDTR, pour contribuer à réduire considérablement les risques liés à la main d'œuvre du Projet. Il s'agira de :

- ❖ ***La formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures***

L'ensemble des travailleurs doit bénéficier de formations adéquates sur les procédures applicables dans la mise en œuvre du Projet. Ces formations prendront en compte la signalisation imposant l'hygiène, le renforcement continu des capacités, les mesures de sécurité et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI).

❖ **La dotation en équipements de protection individuelle**

Des EPI comprenant entre autres des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques de visage, des combinaisons de sécurité, et un masque de protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Les types d'EPI doivent être selon les bonnes pratiques internationales de l'industrie :

- ✓ Sélectionnés en fonction du danger et du domaine d'intervention auquel sont exposés les travailleurs ;
- ✓ Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- ✓ Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- ✓ Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- ✓ Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

❖ **L'élaboration des politiques et des procédures pour un traitement rapide des éventuels cas**

Ces différentes politiques et procédures de gestion des risques potentiels auxquels sont exposés la main d'œuvre doivent être revues régulièrement afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes. En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite annexée au présent document fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires sans exception.

Le tableau ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourraient être exposée la main d'œuvre et propose des mesures d'atténuation :

Par rapport aux risques d'incendie, les conditions de dégagements seront respectées au sein du projet, et les composantes sécuritaires nécessaires, notamment celles correspondant aux bonnes pratiques internationales de l'industrie, seront mises en place.

Tableau 2 : Risques et mesures d'atténuation proposées

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des missions sur terrain ou les déplacements pour aller ou revenir du travail ;	<ul style="list-style-type: none"> • Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formation et Sensibilisation des chauffeurs sur la sécurité routière et sur la conduite défensive⁷ ; ✚ Prévoir un dispositif de sécurité (escorte, garde de corps) pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✚ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✚ Faire recours à des tiers, notamment des fils de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	<ul style="list-style-type: none"> • Accident de la circulation routière dont Accident de trajet. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sensibilisation sur le respect du code de la route pour le personnel

⁷ « Conduite défensive » consiste à anticiper et bien évaluer les situations, et à y réagir de manière appropriée. Une **conduite défensive** améliore la sécurité routière, réduit le stress sur la route et fluidifie le trafic.

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
		de l'UCP et pour les conducteurs de véhicules des Entreprises partenaires du projet ; ✚ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✚ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;
Organisation pratique des travaux, Organisation des ateliers au niveau central comme dans les deux (02) régions	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de propagation du COVID 19 • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sensibiliser le personnel et la population sur le respect des mesures barrières ; ✚ Appliquer les mesures barrières édictées par le gouvernement dans les lieux de travaux
Organisation pratique du travail, choix managériaux	<ul style="list-style-type: none"> • Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management collaboratif qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✚ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✚ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; ✚ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✚ Former le personnel à la gestion du stress ; ✚ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait. ✚ L'encourager au préalable à recourir au MGP (ONG spécialisée) mis en place dans le cadre du projet.
Aménagement de l'environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de fatigue visuelle Contrainte sensorielles, posturales, gestuelles et mentales • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Former en ergonomie pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✚ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
	harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	
Organisation et rythme du travail, Gestion des Ressources humaines.	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques émergents : Le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> + Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale. + Communication, formation et sensibilisation sur les bonnes pratiques de GRH, + Formation sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux et autres facteurs de stress.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Divers risques d'atteinte à la santé • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> + Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; + Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques ; + Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins...
Missions sur le terrain, campagnes d'identification	<ul style="list-style-type: none"> • Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> + Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; + Insérer un code de bonne conduite (qui sera préparé par l'UCP) dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; + Organiser des séances des briefings pour les travailleur-euses sur la prévention et réponse aux EAS/HS ; + Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/EAS/HS/VCE. + Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
		<p>rendraient coupables d'actes répréhensibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Mise en place d'un MGP sensible aux plaintes EAS/HS avec des points d'entrée sûrs et accessibles ; + Identification de points focaux femmes ;
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet 	<ul style="list-style-type: none"> + Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; + Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.

Source : mission d'élaboration des PGMO, décembre 2020

Dans le cadre de la gestion des risques, le PUDTR mettra en place un mécanisme inclusif de suivi permanent de l'ensemble des risques pour une adaptation tenant compte de l'évolution de l'environnement national et international. Toutes les parties prenantes du projet devront chacune à son niveau de responsabilité intégrer toutes les mesures nécessaires de mitigation.

Pour le cas spécifique de la COVID, l'UCP devra se préparer et préparer les travailleurs du Projet (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections.

Aussi, il s'agira pour les entreprises, d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs, des clients et du public.

5. APERÇU DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL : TERMES, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉNUMÉRATION

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

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Burkina Faso est régie par les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution de la 4^{ème} République de juin 2011 ;
- La Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- La loi n° 027-2006/AN du 5 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales ;
- La Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- La Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- La loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- Le décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 février 2018 portant réglementation générales des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- Le décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;

- Le décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes du 25 juin 2010 ;
- L'arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;
- L'arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la Loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. 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 bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

5.1. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément à l'article 182 de Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui dispose ceci : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. ».

En outre, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi portant code du travail, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG/EAS/HS et les VCE.

De même, le projet PUDTR se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. En outre, 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. La NES 2 prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables que le projet aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Par ailleurs, le projet est soumis au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du PUDTR, aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011 (version révisée en juillet 2014), les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

5.2. Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante (40) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. (Articles 137-138, Loi portant code du travail).

Les articles 155 et suivants du même code, traitent du repos hebdomadaire obligatoire qui est de vingt-quatre (24) heures minimums par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux (02) jours et demi calendaires par mois. Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

5.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte

Selon les articles 144 et suivants du code du travail du Burkina Faso, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

5.4. Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national comme le disposent les articles 275 et suivants du Code du travail, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Ainsi, 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. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le PUDTR n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune

mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

5.5. Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie (article 60, Loi portant code du travail)

Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée selon l'article 65, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

5.6. Des conditions de licenciement

L'article 97 du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles 74-77. Les articles 98 à 106 quant à eux donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail pour demander réparation du préjudice subi.

La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. (Article 73)

Le jugement rendu à cet effet doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat de travail. Les conditions de licenciement d'un travailleur sont prévues par le code du travail du Burkina Faso ce qui est en accord avec les dispositions de la NES2.

5.7. De la Non-discrimination et égalité des chances

L'Etat assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Article 4). Mieux le code donne des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivante avec le VIH/SIDA (Article L4 nouveau). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement (Article 4).

Les dispositions nationales peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre des projets.

5.8. Conventions collectives

La liberté d'association est garantie par la Constitution (Article 21). Toute personne a le droit de constituer des associations et de participer librement aux activités des associations créées. Le fonctionnement des associations doit se conformer aux lois et règlements en vigueur. La liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limitation autres que celles prévues par la loi.

Selon le Code du travail (Article 275-280 et 283), les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres. Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à

l'établissement de produits déterminés. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Dans le cadre du projet PUDTR, 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.

6. APERÇU DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés par suite du traumatisme lié au travail ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats et ses textes d'application.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et ses textes d'application.

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- ❖ Faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- ❖ Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- ❖ Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- ❖ Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- ❖ Soumettre un dossier au comité de santé.

Selon l'article 236 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du projet. Ainsi, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PUDTR. Ainsi, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Au niveau de la protection des travailleurs du projet contre le virus COVID-19, le projet et l'UCP suivront les mesures prises par l'Etat burkinabè et la Banque mondiale et l'OMS. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et les mesures spécifiques prises par le Gouvernement au fur et à mesure de l'évolution de la maladie COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que le Comité Santé et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum.

Aussi, la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina, article 36 et 37, Titre III (Les articles 36 et article 37 de la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina (Titre III) définissent et interdisent de manière formelle et claire tout acte d'harcèlement sexuel dans le cadre du travail.)

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

Tableau 3 : d'analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental et Social de la Banque

Exigences de la NES n°2	Similitude avec le cadre juridique national	Différence	Observations
1. Conditions de travail et gestion de la relation de travail (condition de travail et d'emploi,	Conditions de travail : Chapitre 1 et 2 du titre IV du code du travail consacré aux conditions de travail comprenant : Durée légale, Travail de nuit et travail posté, Travail et protection des femmes Travail des enfants et des adolescents, le repos		La législation nationale est fournie dans ce domaine.

	<p>hebdomadaire, les congés payés, les voyages et le transport du travailleur et les économats.</p> <p>Emploi : Ratification de la Convention n°122 sur le politique de l'emploi ratifié le 17 juillet 2009 Existence d'une Politique Nationale de l'Emploi depuis 2008 au Burkina Faso</p>		
Non-discrimination et égalité de chance,	<p>Non-discrimination et égalité de chance : Ratification de convention n°100 sur l'égalité de rémunération le 09 août 1966 et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) le 23 mars 1962. Titre I, article 4 du code du travail interdisant la discrimination</p>		La législation nationale est très fournie dans ce domaine.
Organisations des travailleurs)	<p>Organisation des travailleurs : Ratification des conventions n°87 et 98 de l'OIT portant respectivement sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et le droit à la négociation collective Titre VI du code du travail à travers les articles 275 à 306.</p>		Le Burkina Faso a organisé en 2019 sa première élection professionnelle en vue de la détermination des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives.
2. Travail des enfants et âge minimum	<p>Interdiction du travail des enfants détermination d'un âge minimum d'admission à l'emploi : Ratification des conventions de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants le 23 octobre 2000 et n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi le 04 décembre 1978 (âge minimum spécifié par le Burkina est : 16ans). Code du travail : article 152 et sanction article 154.</p>		Le Burkina Faso dispose une législation fournie en matière de lutte contre le travail des enfants et célèbre chaque année la journée internationale contre le travail des enfants le 12 juin.
3. Mécanisme de gestion de plaintes sera proportionnel à la	<p>Gestion des conflits du travail Code du travail : est le texte de référence au Burkina Faso</p>	La législation nationale ne prévoit pas le MGP (pour le	Le Burkina Faso regorge d'expériences

nature, à l'ampleur, aux risques y compris les risques d'EAS/HS, et impacts potentiel du projet	qui consacre la liberté syndicale et le droit à la négociation collective (article 116, 281 et 378). On note aussi l'existence des plusieurs institutions qui participent au dialogue social au Burkina Faso : Médiateur du Faso, HCRUN, leaders Religieux et coutumiers, Ministère de la Réconciliation, chargés de négocier avec les partenaires sociaux.	projet comme pour les travailleurs)	avérées en matière de résolution pacifique de conflits et crises de tout genre.
4. Santé et sécurité au travail	Ratification des conventions techniques en sécurité et santé au travail : n°18 sur les maladies professionnelles le 27 février 1961, n° 119 sur la protection des machines le 23 novembre 1964, n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) le 28 janvier 1993, n°161 sur les services de santé au travail le 19 février 2009 et 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail le 19 février 2009 et la convention n °155 sur la sécurité et santé des travailleurs le 19 février 2009 et son protocole de 2002. Code du travail : articles 36, 71,395 et 397 sont consacrés à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail. Adoption du décret n°2011-536/PRES/PM/MFTSS du 9 aout 2011 portant Politique Nationale de Sécurité Santé au Travail et son plan d'action - Convention Collective traite dans le code de travail		La législation nationale est très fournie dans ce domaine
5. Travailleurs contractuels		La législation burkinabé ne fait pas de distinction entre les travailleurs Selon	
6. Travailleurs communautaires			

7. Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement		l'article 2 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail «Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. »	
--	--	---	--

Source : mission d'élaboration des PGMO, décembre 2020

7 PROCÉDURES DE DECLARATION ET DE REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre du PUDTR, les agents détachés ou en disponibilité⁸ bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'Unité de coordination du projet.

En cas de risques professionnels, les droits de la victime se résument :

- ✓ Aux soins médicaux que requiert son état ;
- ✓ Au maintien de son salaire ou de son traitement ;
- ✓ À la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un Taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie ;
- ✓ À l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivant.

De même, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la loi n°28-2008 du 13 mai 2008 stipule que les points de la procédure de réparation d'un accident de travail sont les suivants :

⁸ La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration d'origine cesse de bénéficier dans cette position des droits à la rémunération, à l'avancement et à la retraite.

La mise en disponibilité ne peut être accordée que pour :

- accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;
- convenances personnelles ;
- exercer une activité dans une entreprise privée ;
- élever un enfant de moins de cinq ans ;
- suivre son conjoint ;
- exercer un mandat syndical.

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut faire acte de candidature aux différents concours et examens professionnels organisés par le ministère chargé de la fonction publique. La disponibilité ne peut excéder deux ans mais est renouvelable dans des limites variables selon les cas.

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

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré qui sera élaboré par l'UCP avant le démarrage du projet 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.

8 ÂGE POUR L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

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

Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement figurent l'âge minimum de 18 ans.

Aux termes de la loi portant Code du travail, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

- Toutes les 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 ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- 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 ;
- 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.

Ainsi, un enfant n'a plus de seize (15) ans, ne peut pas être employé ou engagé par le projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet seront mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans. Cette vérification se fera à partir de l'exigence de la présentation des documents d'état civil en l'occurrence la carte nationale d'identité burkinabé.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, selon les dispositions de la Loi portant code du Travail au Burkina Faso (article 5), le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- Mesure de discipline au travail ;
- Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- Punition pour avoir participé à des grèves ;

- Soumission à des heures de travail anormales.

Ainsi, le projet n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogue.

9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) ET LITIGES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Burkina Faso :

- Le règlement à l'amiable : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage ;
- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. Ce MGP sera aussi publié sur les sites web des entreprises et des Missions de Contrôle (MdC). Il devra permettre de résoudre tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien, de leurs tâches.

Le projet veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme pour traiter les plaintes le concernant. Le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si les avantages reçus ne sont pas ceux qui leur conviennent ou ne correspondent pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

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

Dans le cadre du PUDTR, un grief peut porter entre autres, sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, etc.

Les principales actions envisagées dans le mécanisme de gestion des plaintes pour le PUDTR sont multifformes et se présentent comme suit :

- À travers le point focal de chaque comité de gestion des plaintes, il sera mis à la disposition des populations bénéficiaires des registres et / ou des boîtes à plaintes où elles peuvent déposer des plaintes anonymes formulées par écrit qui seront transmises à l'UGP ;
- Les différents plaignants peuvent également utiliser les voies ci-dessous :

- Courrier formel transmis à la cellule de coordination, à la mairie ou à la préfecture ;
 - Dépôt de courrier dans une boîte de réclamations ;
 - Réseaux sociaux en ligne (en particulier Facebook et WhatsApp) ;
 - Remplissage de la fiche de plainte disponible sur le site web de la coordination ;
 - Appel téléphonique ;
 - Message sur le téléphone portable des points focaux désignés pour cette tâche.
- Un comité des plaintes de chaque localité concernée par les activités du projet, formé de membres des structures déconcentrées des ministères concernés par le projet, des autorités locales et des responsables coutumiers et religieux, et des personnes ressources sera mis en place et recevra les plaintes/inquiétudes des bénéficiaires, fera des enquêtes et décidera des mesures de suivi à prendre par l'UCP ;
 - Les plaintes de nature sensible (exploitation et abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

10 PROCEDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET LITIGES

La procédure de gestion des plaintes dans le cadre du Projet, accessible à toutes les parties prenantes, fait appel aux principales étapes suivantes :

▪ **Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes**

Les plaintes seront formulées verbalement ou par écrit. Pour les plaintes EAS/HS, il y aura un autre formulaire spécifique qui ne suivra pas les mêmes procédures que les autres plaintes. Toutes les plaintes de VBG/EAS/HS signalées aux comités villageois seront renvoyées aux comités communaux pour être acheminées à la structure spécialisée qui enregistrera la plainte, offrira des services de VBG/EAS/HS. La structure spécialisée au niveau national vérifiera le lien de ce cas avec le projet et suggérera des actions. Ces actions doivent être communiquées à la victime avant leur mise en œuvre. Les victimes peuvent à tout moment arrêter le processus administratif, ainsi qu'ils peuvent accéder à la justice à tout moment pendant le processus administratif ou après. Les canaux de réception des plaintes seront diversifiés et adaptés au contexte socioculturel et sécuritaire des différentes zones d'intervention du Projet :

- Boîtes à plaintes au niveau des mairies et de l'UCP ;
- Téléphone ;
- Saisine du comité par voie orale ou par écrit auprès des comités au niveau villages, commune et national et des points focaux désignés (hommes et femmes) ;
- Saisine par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales ; ONG spécialisée en VBG association de défense des droits humains, etc.).

Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre disponible au niveau des différents comités (voir annexe 1). Mais les plaintes VBG/EAS/HS ne vont pas figurer sur le même registre que les autres plaintes. L'ONG spécialisée en VBG recrutée se chargera de l'enregistrement des plaintes VBG/EAS/HS. Les données confidentielles seront sauvegardées par la structure. Un accusé de réception est remis au plaignant dès réception de sa plainte ou dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte.

▪ **Etape 2 : Tri et classification des plaintes**

Un tri est opéré à l'issue du dépôt de la plainte par le comité (voir annexe 1) concerné, en vue de déterminer le type de plainte enregistrée (sensible ou non sensible), et la procédure d'examen adéquate.

Ainsi, ce tri permettra aux membres des différents comités, de savoir si l'examen de la plainte nécessite une investigation sur le terrain, l'intervention d'autres membres de l'équipe du Projet ou de certaines personnes ressources. De même, le tri permettra de savoir si la plainte est du ressort de l'UCP, des

prestataires ou fournisseurs, ou du ressort d'autres acteurs en dehors du Projet. Le (la) spécialiste des questions sociales et l'expert en VBG du Projet et les autres membres de l'UCP concernés, seront régulièrement informés après cette phase de tri et de classification, afin de recueillir leurs avis et suggestions, et un accusé de réception sera envoyé au requérant. En ce qui concerne les cas de VBG/EAS/HS, seul le prestataire de services aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant le plaignant/la plaignante. Seules les informations non identifiables seront partagées avec l'UCP et la Banque mondiale comme le type de cas, le lien de l'auteur présumé par rapport au projet, l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Les plaintes non sensibles seront traitées aussi bien par les instances intermédiaires que par l'instance centrale. Quant aux plaintes sensibles, elles seront gérées au niveau central (coordination du projet). Ces dernières, qui ne peuvent pas être enregistrées avec les autres plaintes, sont immédiatement transmises au niveau de la coordination du Projet, qui assure les investigations nécessaires au traitement des plaintes et peut faire recours à des personnes ressources en cas de besoin.

- **Etape 3 : Vérification et actions**

A cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

Si la plainte est liée aux activités du projet, une proposition de solution est faite au requérant par le président du comité concerné (pour rappel, cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG/EAS/HS). Si celui-ci n'y trouve pas d'objection, la solution est mise en œuvre. Dans le cas contraire, la plainte peut être transmise au niveau supérieur pour réexamen et si aucune solution acceptée par le plaignant n'est trouvée à ce niveau, ce dernier peut engager la procédure judiciaire. Toutes les ressources doivent être mobilisées pour que le règlement des plaintes et réclamations se fasse à l'amiable.

Par ailleurs, le traitement des plaintes sensibles peut nécessiter le recours à des compétences qui ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées seront sollicitées. Le MGP du projet prendra des dispositions pour enregistrer de manière sûre et éthique, documenter les plaintes et traiter correctement les allégations d'exploitation et d'abus sexuels, de harcèlement sexuel (EAS/HS) et de violences contre les enfants (VCE). Les rapports de gestion des plaintes détailleront les cas d'incidents de VBG / EAS/HS et de VCE au moyen de mécanismes de rapport spécifiques conformes aux meilleures pratiques en matière de collecte et de communication des informations connexes et en s'engageant avec les principales parties prenantes.

- **Etape 4 : Suivi et évaluation/Reporting**

L'ensemble des plaintes sera enregistré dans une base de données pour en faciliter le suivi. De même, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes sera produit par les agences d'exécution et l'UCP et sera intégré au rapport contractuel du Projet. Seules les informations non identifiables sur les victimes peuvent figurer dans les rapports. Dans le cas où la plainte est liée au projet, il est indiqué si la victime a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question.

Par ailleurs, des entretiens seront menés auprès des différentes parties prenantes pour recueillir leur avis sur le fonctionnement du mécanisme. La satisfaction du plaignant par rapport au traitement qui a été fait de sa plainte doit être mesurée, afin d'apporter au besoin, les correctifs nécessaires pour la suite du Projet.

De même, une description des plaintes enregistrées selon leur typologie sera faite dans les rapports trimestriels, en même temps que des initiatives développées par le Projet pour procéder à la mise en conformité des activités concernées ou à la résolution des problèmes ayant causé ces plaintes, et partant, à la prévention de ce type de plaintes.

Un dossier individuel sera créé pour chaque requérant et comportera le formulaire de plainte, le formulaire de clôture, les procès-verbaux issus des sorties de vérification, les états de paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toutes pièces rentrant dans le cadre de la gestion de la plainte. Les plaintes liées aux VBG/EAS/HS, seront conservées au niveau du prestataire de services VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillable pour garantir la confidentialité.

- **Etape 5 : Règlement judiciaire**

Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut recourir au traitement judiciaire. Toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), mais les plaignants sont libres d'entamer la procédure judiciaire s'ils le souhaitent. Ainsi, les plaignants doivent être informés de leur liberté d'avoir recours à la justice, et des implications du recours à la voie judiciaire. Toutefois, les dépenses seront à la charge du projet si sa responsabilité est engagée.

- **Etape 6 : Clôture ou extinction de la plainte**

Les plaintes résolues sont clôturées à travers un formulaire cosigné par le président du comité de gestion selon le niveau de résolution de la plainte (village, commune, UCP), le/les plaignant(s) en (03) trois exemplaires. Une copie du formulaire signée est remise au plaignant, une autre, archivée au niveau du comité ayant conduit le processus, et la dernière copie, transmise à l'UCP pour archivage (physique et électronique). De même, les plaintes pour lesquelles le requérant a choisi d'engager la procédure judiciaire, feront l'objet de clôture au niveau du Projet, pour indiquer que toutes les tentatives de règlement à l'amiable ont été épuisées.

En ce qui concerne les cas de EAS/HS, le/la plaignant(e) doit être informé(e) par le prestataire de services de VBG de l'issue de la vérification une fois celle-ci conclue. Avant cela, le prestataire de service de VBG prend le temps de mettre en place un plan de sécurité pour le le/la plaignant(e), si cela s'avère nécessaire. L'auteur est aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e ait été informé/e. Le prestataire de services de VBG continuera à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

La clôture de la plainte doit intervenir au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse.

11 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES no 2 en mettant l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels (obligations, représentations et garanties). Selon la situation particulière du projet, ces modalités peuvent consister en des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels d'emplacements du projet ou de chantiers et/ou de registres et rapports de gestion de la main-d'œuvre établis par des tiers. Ces registres et rapports peuvent comprendre : a) un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ; b) un état des plaintes reçues et de leur règlement ; c) des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas de décès et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ; d) des statistiques d'infractions à la législation nationale ; et e) des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs contractuels pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.

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

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

L'UCP 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.

L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. L'UCP exigera que les entreprises utilisent les mesures prescrites dans le PGMO.

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

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

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.

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

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

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

aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviences 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, 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 MGP, 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.

12 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la réalisation des sous-projets « THIMO » Travail de haute intensité de main d'œuvre dans leur localité. Il est prévu dans le projet ce type de sous-projet « Pavage des voiries » par exemple.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. En effet, UCP s'assurera que la main d'œuvre est fournie de plein gré au niveau des communes. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UCP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera au besoin actualisé par l'UCP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque mondiale.

L'UCP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UCP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

Les travailleurs communautaires seront soumis au même titre que les autres travailleurs du projet a) aux mêmes conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur, b) aux mêmes conditions de travail et d'emploi, c) à la non-discrimination et l'égalité des chances et d) aux mêmes procédures de santé et sécurité au travail (SST), notamment :

- Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre leur seront communiquées sur leurs conditions d'emploi ;
- Ils seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- Ils auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- En cas de licenciement, ils recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits ;
- Ils bénéficieront des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ;
- Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables parmi eux, notamment ceux appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la NES 2) ;
- Ils bénéficieront de toutes les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail appliquées au projet.

13 GESTION DES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PUDTR pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre, et en particulier des cas d'exploitation et abus sexuels et de harcèlement sexuel, et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/EAS/HS/VCE.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. 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.

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

ANNEXE :

ANNEXE 1 : PRESENTATION DES DIFFERENTS COMITES

Des comités pour la gestion des plaintes seront à trois (03) niveaux dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'urgence de développement territorial et de résilience (PUDTR) :

- Au niveau local ou villageois
- Au niveau communal
- Au niveau national

1. Le niveau local (village)

Une première médiation externe au PUDTR sera faite au niveau du Comité locale de gestion des plaintes (CLGP) dans un délai de 5 jours maximum à compter de sa date de saisine. Au niveau de chacune des localités touchées par le projet, un comité de gestion des plaintes comprenant obligatoirement une femme, et une personne sachant lire et écrire sera mis en place. Ce comité sera composé de :

- ✓ le président du Conseil Villageois de Développement (CVD) qui présidera le comité au niveau du village ;
- ✓ une (01) représentante des organisations féminines du secteur concerné;
- ✓ une (01) personne sachant lire et écrire dans la localité (rapporteur) ;
- ✓ un (01) représentant des autorités coutumières ou religieuses ;
- ✓ deux (02) représentant-e-s des personnes affectées par le projet ;
- ✓ un-e (01) représentant-e des bénéficiaires du projet.

Le rôle de ce comité est d'enregistrer les plaintes à l'échelle du village, sur un registre (annexe 5) qui sera mis à sa disposition par le projet, et de les transmettre au comité communal pour le tri, le classement et la suite à donner. La réception des plaintes se fait tous les jours sauf le dimanche chez le président CVD par voie orale et écrite (demande manuscrite). Dès réception, le président CVD (ou un autre membre du comité villageois si le président est analphabète) remplit le registre d'enregistrement des plaintes qu'il présente dans un délai de cinq (05) jours au point focal en charge des plaintes au niveau de la commune. Si la plainte se rapporte à des conflits de propriété, le comité villageois entame une procédure de règlement à l'amiable en première instance avec les protagonistes. Si un accord est trouvé entre ces derniers, un PV est dressé et une copie envoyée au comité communal qui l'enregistre et le transmet pour archivage. La plainte est alors close à ce niveau : un formulaire de clôture est rempli par le point focal, et des copies sont transmises au comité villageois et au spécialiste concerné, pour archivage. Si aucun accord n'est trouvé à ce niveau, la plainte est alors transmise au comité communal pour traitement et résolution.

Pour rappel, les plaintes relatives aux EAS/HS ne devront en aucun cas être gérées par les comités villageois. De plus, les modes de résolution à l'amiable ne seront jamais retenus pour les plaintes EAS/HS.

2. Le niveau de la commune

Le comité communal de gestion des plaintes sera composé de :

- le (01) Préfet qui en assure la présidence, ou son représentant ;
- un (01) rapporteur (le SG de la Mairie ou son représentant);
- deux (02) représentants du service technique de la Mairie (service de l'urbanisme et de l'habitat, service de l'action sociale, de la santé et de l'éducation) ;
- deux (02) spécialistes en charge des sauvegardes du PUDTR
- un (01) représentant des OSC/ONG, groupements (groupement de production, associations de femmes, jeunes)

- une (01) représentante des organisations féminines du secteur concerné
- le chef coutumier de la localité ou son représentant.

Fortement impliqués dans le mécanisme de gestion des plaintes lors de la phase initiale et présente dans toutes les communes, les responsables des services départementaux de l'environnement seront les points focaux au niveau des comités communaux de gestion des plaintes.

Toutes les plaintes enregistrées au niveau du comité villageois, y compris les plaintes déjà traitées en première instance sont transmises au point focal du comité communal. De même, les plaintes peuvent être déposées directement auprès de ce dernier, ou au secrétariat de la mairie, du lundi au vendredi, aux heures ouvrables. Les plaintes seront centralisées par la suite au niveau du point focal, et soumises au tri et au classement, par l'ensemble des membres du comité. Dès réception, le point focal remplit le registre disponible au niveau de la commune (annexe 5) et le formulaire d'enregistrement des plaintes (annexe 7). Si les plaintes requièrent des investigations sur le terrain, des sorties de vérifications sont organisées par des membres désignés par le Président, en fonction de leur domaine de compétence. A l'issue de ces vérifications, le comité communal dresse un compte-rendu de la situation, avec des propositions de solutions, qu'il soumet à l'UCP pour avis.

Au cas où la plainte présente des aspects techniques qui requièrent l'intervention d'un membre de l'équipe du projet, les dispositions sont prises par le projet pour l'intervention des personnes dont l'expertise est requise.

Le délai maximal de traitement des plaintes par le comité communal ne doit pas excéder un (01) mois à compter de la date de réception. Pour les plaintes ne nécessitant pas d'investigation supplémentaire, la notification de la résolution est partagée dans les deux (02) semaines suivant la date de réception. Pour celles nécessitant une investigation, la résolution sera engagée dans un délai maximal de quatre (04) semaines à partir de la date de réception de la plainte au niveau du comité communal.

Toutes les plaintes feront l'objet d'enregistrement dans le registre des plaintes disponible au niveau des villages et des communes, et la base de données gérée par les points focaux au niveau du projet. En outre, les décisions prises seront documentées au moyen de procès-verbaux, prenant en compte l'acceptation ou non par le plaignant, des solutions proposées.

Pour rappel, les plaintes relatives aux EAS/HS ne devront en aucun cas être gérées par les comités communaux.

3. Le niveau national

Au plan national, les membres du comité sont les suivants :

- Le coordonnateur du PUDTR qui en assure la présidence ;
- Les (02) spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale du PUDTR ;
- Les (03) spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale des agences d'exécution ;
- Un (01) représentant du service des ressources humaines ;
- Un (01) représentant du département de la communication du PUDTR ;
- Un (01) représentant du service de passation des marchés du PUDTR.

Les plaintes de type 1, 2 et 3 soumises au niveau des comités villageois et communaux sont communiquées aux spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale des agences d'exécution, qui sont les points focaux au niveau national. Ces derniers examinent les comptes rendus transmis par les comités et si les solutions proposées sont acceptables, des dispositions sont alors prises pour le règlement. Si des vérifications supplémentaires ou l'intervention d'autres personnes au niveau du projet sont nécessaires, les points focaux se réfèrent au président du comité pour que ce dernier donne les instructions nécessaires.

Les plaintes peuvent être directement adressées aux points focaux du comité national, qui disposeront de contact qui sera communiqué. La procédure de traitement sera la même pour les plaintes de type 1,

2 et 3 (hormis les doléances), qui seront directement gérées au niveau national et dont le retour sera fait au requérant.

Le comité national se réunit lorsqu'une plainte de niveaux 4 est enregistrée. Ainsi, ces types de plaintes sont directement transférés aux points focaux du comité national, par le président de l'instance concernée dès leur réception avec ampliation aux instances inférieures. La plainte peut également être directement adressée à tout membre du comité national. Le Président du comité national peut alors faire appel aux personnes ressources nécessaires, y compris celles qui n'interviennent pas dans le mécanisme, pour le règlement de la plainte. Etant entendu que les plaintes EAS/HS ne font l'objet de règlement à l'amiable.

ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE

1. Règles générales de conduite

L'UCP 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. L'UCP s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et en particulier les exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) et les violences contre les enfants (VCE) n'ont 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 L'UCP sont conscientes de cet engagement, L'UCP 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, y compris les sous-traitants et les fournisseurs. L'UCP 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. L'UCP s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et en particulier les exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu, elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

L'UCP 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. L'UCP s'assure que les us et coutumes de la communauté locale soient respectés et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination. L'UCP/ 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.

L'UCP/ 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. L'UCP/ 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 de l'entreprise en rapport avec les EAS/HS

Les actes de 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 suite à donner. Pour les poursuites judiciaires, il faut s'assurer que le consentement de la/du plaignant -e soit obtenu au préalable et que ce/cette dernière-er ait pu accéder à une assistance juridique. Ces règles de conduite engagent l'entreprise dans le traitement et la gestion des incidences de EAS/HS de VBG et VCE durant la conduite des travaux. Toutes les formes de 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**, 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. **Exploitations et Abus Sexuels** : il est interdit tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la

menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

- iii. **Faveurs sexuelles**, 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.
- iv. **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.
- v. **À moins qu'il n'y ait consentement éclairé 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 les entreprises, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG seront engagées, le cas échéant. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de 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 EAS/HS.

Les responsables sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de 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. Ces actes sont interdits, et ce, pendant et en dehors des horaires de travail pour toute la durée du projet.

L'entreprise se donnera tous les moyens nécessaires pour sensibiliser et communiquer efficacement sur les EAS/HS et les engagements des différentes parties en jeu.

3. Règles de conduite des responsables de l'entreprise

Elles engagent les responsables à mettre en œuvre le code de conduite du projet/de l'entreprise, ainsi que ceux signés par les individus. Les responsables doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG 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 ;
- Afficher des messages clairs et simples interdisant les EAS/HS sur les lieux de travail et de socialisation des travailleurs et aussi dans les bases de vie ;
- 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 ;
- Identifier des points d'entrée féminins au MGP
- Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux /EAS/HSVCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;

- Veiller à ce que toute question de /EAS/HSVCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, à l'UCP et à la Banque mondiale ;
- Signaler tout acte présumé ou avéré de EAS/H 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 responsable a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de 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 responsable concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- Si un responsable a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. //l'entreprise sera tenue de désigner un responsable qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- Les responsables qui omettent de signaler les incidents liés aux /EAS/HSVCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux /EAS/HSVCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le directeur de l'entreprise.
- Ces mesures peuvent comprendre :
 - ✓ L'avertissement informel ;
 - ✓ L'avertissement formel ;
 - ✓ La perte d'une semaine de salaire au maximum ;
 - ✓ La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - ✓ Le licenciement.
 - ✓ Enfin, le fait qu'un responsable ou le directeur d'une entreprise omette de répondre de manière efficace aux violences basées sur le genre (VBG) ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

4. Règles de conduite des employés de l'entreprise

Elles engagent toutes les personnes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à se conformer aux normes de comportement prévues. //l'entreprise doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les et en particulier les exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (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 ou de VCE, le cas échéant. De ce fait, les employés doivent :

- i. Assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- ii. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- iii. Éviter de se livrer à des actes relatifs aux EAS/HS ;

- iv. Éviter de s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- v. Éviter de se livrer à des actes de harcèlement sexuel, 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.) ;
- vi. Éviter de s'engager dans des faveurs sexuelles, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- vii. Éviter de 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 ;
- viii. 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 ;
- ix. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de VBG/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 et en dehors des heures de chantier et ce pendant toute la durée du projet ;
- ✓ 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 l'UCP et 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 ;
- ✓ Introduire et diffuser des tracts et pétitions ;
- ✓ Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ou 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 du projet ou 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, 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 ou l'Entreprise ;
- ✓ Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ou 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 suspension d'au plus une semaine de salaire ;
- ✓ La mise à pied ;
- ✓ 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.

Tableau 4 : Fautes et sanctions encourues

N°	Fautes	Sanctions
01	Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
02	Mauvaise exécution du travail	Avertissement
03	Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
04	Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
05	Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
06	Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
07	État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
08	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
09	Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-

N°	Fautes	Sanctions
		paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
10	Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
11	Vol	Licenciement sans préavis
12	Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail y compris le harcèlement sexuel	Licenciement sans préavis
	Tout acte d'exploitation ou abus sexuel Toute relation sexuelle avec des mineurs	Licenciement sans préavis
13	Recours aux services de prostituées pendant et en dehors des heures de chantier et ce pendant toute la durée du projet	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 rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des maladies Covid, IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
18	Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat

5. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité de toutes les parties prenantes. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local (village ou commune). Le président du comité de gestion des plaintes sera désigné et les membres seront votés 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/EAS/HS 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.

Nom et Prénoms en toutes lettres : _____

Titre : _____

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE 3 : ARRETE DE L'EQUIPE DE PREPARATION DU PUDTR ET PCRSS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

DIRECTION GÉNÉRALE
DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

ARRETE N°2020- 559 /MINEFID/SG/DGDT portant
création, attributions, composition, organisation et
fonctionnement d'un dispositif de préparation des projets
d'urgence de la Banque mondiale en appui au Programme
d'urgence pour le Sahel au Burkina Faso (PUS-BF).

LE MINISTRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DU DÉVELOPPEMENT

- Vu* la Constitution ;
- Vu* le Décret n°2019-0004/PRES du 24 janvier 2019, portant nomination du
Premier Ministre ;
- Vu* le Décret n°2019-0042/PRES/PM du 24 janvier 2019, portant composition du
Gouvernement ;
- Vu* le Décret 2019-0139/PRES/PM/SGG-GM du 18 février 2019, portant attributions
des membres du Gouvernement ;
- Vu* le Décret n°2016-027/PRES/PM/SGG-GM du 23 février 2016, portant
organisation type des départements ministériels ;
- Vu* le Décret N°2020-0354/PRES/PM/MINEFID du 15 mai 2020 portant
organisation du Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement ;
- Vu* le Décret n°2012-720/PRES/PM/MEF du 11 septembre 2012 portant
réglementation des rétributions des prestations spécifiques des agents des
administrations publiques au Burkina Faso ;
- Vu* le décret n°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant
réglementation générale des projets et programmes de développement ;

ARRETE

CHAPITRE I : CREATION

Article 1. Il est créé un dispositif institutionnel chargé de conduire et d'encadrer le processus de préparation des projets d'urgence de la Banque mondiale en appui au Programme d'urgence pour le Sahel au Burkina Faso (PUS-BF), ci-après désigné « dispositif de préparation ».

Article 2. Le dispositif de préparation comprend les organes suivants :

- le Comité de supervision (COSUP) ;
- l'Unité de préparation des projets (UPP).

CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS

Article 3. Le COSUP a pour mission de veiller au bon déroulement du processus de préparation des projets. A ce titre, il est chargé de :

- superviser la préparation des projets d'urgence de la Banque mondiale en appui ;
- d'examiner et valider les rapports des études liées à la préparation de ces projets ;
- donner des orientations pour la réussite du processus de préparation de ces projets ;
- suivre la mise en œuvre et l'actualisation des feuilles de route du processus de préparation de ces projets ;
- veiller à l'exécution des activités conformément aux feuilles de route de ces projets.

Article 4 : L'Unité de préparation des projets a pour mission la coordination administrative et technique des activités de préparation des projets d'urgence de la Banque mondiale en appui au PUS-BF. A ce titre, l'unité est chargée de veiller à l'exécution des actions/tâches prévues dans la feuille de route en collaboration avec les équipes de la Banque mondiale. A ce titre, elle est chargée :

- d'organiser les concertations avec tous les acteurs impliqués dans la préparation et la mise en œuvre des projets ;
- de collecter la documentation et les données nécessaires à la préparation des projets ;
- de préparer les termes de références (TDR) et assurer la coordination et le suivi des études contenues dans les feuilles de route pour la préparation des projets ;
- d'élaborer les TDR pour le recrutement du personnel complémentaire chargé de la mise en œuvre des projets ;

- d'élaborer les documents des projets ;
- de mettre en place les unités de gestion des projets ;
- d'élaborer le budget de fonctionnement du dispositif de préparation ;
- de faire des suggestions et recommandations pour la réussite du processus de préparation et de mise en œuvre des projets ;
- de conduire l'entrée en vigueur des projets ;
- de rendre périodiquement compte de l'état d'avancement de la préparation des projets au COSUP.

CHAPITRE III : COMPOSITION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Article 5 : Le COSUP est composé comme suit :

- **Superviseur** : Le Ministre délégué chargé de l'aménagement du territoire ;
- **Président** : le Directeur général du développement territorial
- **Rapporteurs** :
 - ✓ le Directeur général de la coopération
 - ✓ le Directeur du développement local et régional;
 - ✓ le Directeur des pôles de croissance et de compétitivité ;
- **Membres** :
 - ✓ Le Directeur général de l'économie et de la planification ;
 - ✓ La Directrice générale des études et des statistiques sectorielles du Ministère de l'économie, des finances et du développement ;
 - ✓ La Directrice de l'administration et des finances du Ministère de l'économie, des finances et du développement;
 - ✓ Le Directeur général du contrôle des marchés publics et des engagements financiers ;
 - ✓ le Directeur général du budget ;
 - ✓ Le Directeur de la coopération multilatérale.
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge de l'administration territoriale;
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge de la solidarité nationale et de l'action humanitaire ;
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge de la santé ;
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge de l'éducation ;
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge de la sécurité ;
 - ✓ un (01) représentant du Ministère en charge des infrastructures.

ARTICLE 6: Le COSUP peut faire appel, chaque fois que de besoin, à toute personne de ressource dont la contribution ou l'éclairage est jugé nécessaire pour la réalisation de sa mission.

Article 7 : L'Unité de préparation des projets est composée comme suit :

- **Superviseur :** Le Ministre délégué chargé de l'aménagement du territoire ;
- **Président :** le Directeur Général du développement territorial
- **Rapporteurs :**
 - La Directrice adjointe de la Direction générale du développement territorial
 - le Directeur du développement local et régional;
 - le Directeur des pôles de croissance et de compétitivité ;
 - le Directeur de la coopération multilatérale
- **Membres :**
 - ✓ Trois (03) représentants de la Direction des pôles de croissance et de compétitivité ;
 - ✓ Cinq (05) représentants du Programme d'urgence pour le Sahel au Burkina Faso
 - ✓ Cinq (05) représentants de la Direction du développement local et régional ;
 - ✓ Cinq (05) représentants du Programme d'appui au développement des économies locales ;
 - ✓ Deux (02) représentants de la Direction de la géomatique et de l'observation du territoire ;
 - ✓ Deux (02) représentants de la Direction générale de la coopération ;
 - ✓ Deux (02) représentants de la Direction générale des études et des statistiques sectorielles ;
 - ✓ Deux (02) représentants de la Direction générale de l'économie et de la planification ;
 - ✓ Deux (02) représentants du service financier et matériel de la Direction générale du développement territorial ;
 - ✓ Un (01) représentant de la cellule d'appui technique de la Direction générale du développement territorial ;
 - ✓ Un (01) représentant du service de la communication et des relations publiques.

ARTICLE 8 : Le tableau nominatif des membres joint en annexe fait partie du présent arrêté.

ARTICLE 9 : L'unité de préparation peut faire appel, chaque fois que de besoin, à toute personne de ressource dont la contribution ou l'éclairage est jugé nécessaire pour la réalisation de sa mission.

CHAPITRE IV : DES DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 10 : Les dépenses de fonctionnement du dispositif de préparation des projets sont financées par les Fonds de Préparation des Projets (FPP) et le budget de l'Etat.

ARTICLE 11 : Le Programme d'appui aux collectivités territoriales (PACT) est l'Agence de gestion du fonds de préparation du projet communautaire de redressement et de stabilisation du Sahel. L'Agence de gestion du fonds de préparation du projet a pour mission la gestion de la passation des marchés et la gestion fiduciaire (gestion financière et comptable) du fonds de préparation du projet.

ARTICLE 12 : Le mandat du dispositif de préparation des projets prend fin avec l'entrée en vigueur des projets.

ARTICLE 13 : Le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement est chargé de l'exécution du présent arrêté qui prend effet pour compter de sa date de signature.

Ouagadougou, le 17/11/2020



Lassané Kabore
Lassané KABORE
Officier de l'Ordre de l'Étalon