

BURKINA FASO

Unité – Progrès – Justice

**MINISTRE DE L'ECONOMIE,
DES FINANCES ET DU DEVELOPPEMENT**

SECRETARIAT GENERAL

**DIRECTION GENERALE DU
DEVELOPPEMENT TERRITORIAL**

***PROJET COMMUNAUTAIRE DE RELANCE ET
DE STABILISATION DU SAHEL (P173830)***

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

RAPPORT FINAL



Mars 2021

Sommaire

LISTE DES TABLEAUX	ii
SIGLES ET ABBREVIATIONS	iii
DEFINITION DES CONCEPTS.....	iv
INTRODUCTION	1
1 OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	2
2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	3
2.1 CARACTERISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS	3
2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET CALENDRIER DES BESOINS	3
3 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	5
3.1 COMPOSANTE ET ACTIVITES DU PROJET.....	5
3.2 PRINCIPAUX RISQUES EN LIEN AVEC LA MAIN D'ŒUVRE	9
4 APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	13
4.1 HORAIRE DE TRAVAIL ET REMUNERATION	16
4.2 CONTRAT DE TRAVAIL	17
4.3 NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES	18
4.4 REGLEMENTS INTERIEURS DES ACTEURS	18
4.5 LIBERTE D' ASSOCIATION ET SYNDICALISME.....	18
4.6 TEMPS DE REPOS ET CONGES.....	19
4.7 TEMPS DE REPOS ET CONGES DE LA FEMME ENCEINTE	19
4.8 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
4.9 TRAVAUX FORCES.....	20
4.10 PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS	21
4.11 HARCELEMENT SEXUEL	21
5 APERCU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL	22
6 PERSONNEL RESPONSABLE	23
6.1 DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET	23
6.2 COMITE DE REVUE.....	24
7 POLITIQUES ET PROCEDURES SUR LA SANTE ET SECURITE, RAPPORTS ET SUIVI ET AUTRES POLITIQUES APPLICABLES AU PROJET.....	24
7.1 LES PROCEDURES APPLICABLES AU PRESENT PROJET.....	25
7.2 LES DROITS DES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	25
8 AGES D'ADMISSION A L'EMPLOI	26
9 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	26
9.1 PRINCIPES GENERAUX	26

9.2	CATEGORIES DE PLAINTES	27
9.3	PORTE D'ENTREE ET DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES PLAINTES	27
9.4	MODE ET ETAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES	28
9.5	TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES.....	29
9.6	SUIVI, EVALUATION, RAPPORTAGE ET CAPITALISATION.....	31
9.7	REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	32
10	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DU PROJET.....	34
10.1	PROCEDURE DE SELECTION	34
10.2	REGLES REGISSANT LE PERSONNEL	35
10.3	OBLIGATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	35
11	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	36
12	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	36
	ANNEXE : CODE DE BONNE CONDUITE	v

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Effectif prévisionnel des compétences à recruter.....	4
Tableau 2:	Composante, sous-composante et contenu du sous-projet	7
Tableau 3:	Risques liés à la main d'œuvre.....	11
Tableau 4:	Catégorisation des plaintes.....	27
Tableau 5:	Étapes de la procédure de gestion des plaintes	28
Tableau 6:	Schéma du mécanisme de gestion des plaintes	31
Tableau 7:	Principales fautes et sanctions encourues.....	ix

SIGLES ET ABREVIATIONS

CARFO	:	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CGP	:	Comité de Gestion des Plaintes
CIT	:	Conférence Internationale du Travail
CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT	:	Conseil National de la Transition
D-EHS	:	Directives - Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
EAS	:	Exploitation et Abus Sexuels
EPI	:	Equipement de Protection Individuelle
HS	:	Harcèlement Sexuel
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MINEFID	:	Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement
NES	:	Norme Environnementale et Sociale
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OSC	:	Organisation de la Société Civile
OST	:	Office de Santé des travailleurs
PACT		Projet d'Appui aux Collectivités Territoriales
PADEL	:	Programme d'Appui au Développement des Economies Locales
PCRSS	:	Projet communautaire de Relance et de la Stabilisation de Sahel
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PUS-BF	:	Programme d'Urgence pour le Sahel-Burkina Faso
SST	:	Santé, Sécurité au Travail
UCP	:	Unité de Coordination du Projet
VBG	:	Violence basée sur le Genre
VCE	:	Violence Contre les Enfants

DEFINITION DES CONCEPTS

Accident de travail :

C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux de rénovation des centres médicaux, d'installation des équipements médicaux, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.

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.

Discrimination :

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Violences basées sur le genre (VBG) :

« La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Les VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*). Dans le cadre de ce projet, l'accent sera mis sur les **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. Les abus sexuels réfèrent à toute « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires) et le **harcèlement sexuel** (avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle).

Victime/Survivant(e) :

Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Consentement :

Selon l'UNFPA (Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contrainte. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental

de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Parties prenantes 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*).

Parties prenantes 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*).

Employé des fournisseurs principaux :

Un « employé de fournisseur principal » est 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 (*CES, Banque mondiale*).

Mécanisme de gestion des plaintes :

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

Personnes défavorisées ou vulnérables :

L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne 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 contractuel :

Un « travailleur contractuel » est 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. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». 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 (*CES, Banque mondiale*).

Travailleur communautaire :

Les travailleurs communautaires sont des membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. (*CES, Banque mondiale*).

Travailleur direct :

Un « travailleur direct » est 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 (*CES, Banque mondiale*).

INTRODUCTION

La région du Liptako-Gourma est située dans une zone transfrontalière entre le Burkina Faso, le Mali et le Niger. Au Burkina Faso, elle couvre huit (8) régions, dont le Centre (Ouagadougou), le Centre-Est (Tenkodogo), le Centre-Sud (Manga), le Centre-Nord (Kaya), l'Est (Fada N'Gourma), le Plateau Central (Ziniaré), le Nord (Ouahigouya) et le Sahel (Dori). Le PCRSS est mis en place dans cette région du Liptako-Gourma et se concentrera plus spécifiquement sur les localités de Mopti, de Gao et de Ménaka au Mali ; du Sahel, du Centre-Nord et du Nord au Burkina Faso et de Tillabéri au Niger.

Depuis 2012, la région du Liptako-Gourma est confrontée à des défis interdépendants et multidimensionnels. Cela comprend la détérioration de la situation sécuritaire - plus de 5.000 victimes tuées en 2020 à la suite d'affrontements entre groupes armés extrémistes, des milices communautaires, et les forces de sécurité - les vulnérabilités économiques et sociales structurelles, ainsi que les risques liés au climat. Ces défis ont entraîné des besoins humanitaires considérables et des déplacements à grande échelle. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture, on estime que 5,5 millions de personnes au Burkina Faso, au Mali et au Niger sont en situation d'insécurité alimentaire aiguë sévère entre juin et août 2020, dont 2,1 millions dans la région du Liptako-Gourma.

Dans cette région (de mars à mai 2020), la répartition des déplacés par pays est la suivante : 696 827 personnes au Burkina Faso, 812 958 personnes au Mali et 556 646 personnes au Niger. La région du Liptako-Gourma accueille également des réfugiés et des personnes déplacées internes (PDI). En janvier 2020, 912 344 personnes ont été déplacées.

Les dynamiques de la fragilité, de conflit, et de l'insécurité de la région du Liptako-Gourma présente des points communs importants entre les trois pays. Les facteurs de fragilité, de vulnérabilités et de risques sont ancrés dans les dynamiques locales, avec des dimensions spécifiques au contexte, et peuvent varier selon les communes, les régions et les frontières nationales. Néanmoins, les dynamiques de fragilité n'agissent pas de manière isolée, mais sont fortement interdépendantes et interagissent au-delà des frontières nationales. Le rapport « Chemins pour la Paix », mené conjointement par le Groupe de la Banque mondiale et les Nations Unies, identifie quatre « zones de contestation » autour desquelles se déroulent les conflits. Dans la région du Liptako-Gourma, plusieurs risques peuvent être décelés dans ces quatre « zones de contestation ».

Le Projet Communautaire de Relance et Stabilisation du Sahel (PCRSS) est mis en place par le gouvernement Burkinabé avec l'appui financier de la Banque Mondiale. Suivant les différentes réglementations et obligations en matière de mise en place d'un tel projet, le gouvernement du Burkina Faso reconnaît que la main-d'œuvre constitue un précieux atout et qu'une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, représentent des facteurs essentiels de pérennité des activités dudit Projet.

A cet effet, l'équipe technique chargé de la mise en place du Projet ambitionne fournir un cadre de travail sûr et sain pour les futurs employés.

Afin de parvenir à cet objectif et se conformer à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES N°2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale, l'équipe technique de préparation du Projet a commandité la présente étude dont l'objectif principal est de mettre en place et maintenir au profit du PCRSS des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre, y compris des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes d'examen des plaintes liées à l'emploi et à la santé et la sécurité au travail.

L'objectif de développement de ce projet est de contribuer au rétablissement des communautés dans les zones cibles dans les régions du Nord, du Centre-Nord et du Sahel au Burkina Faso à travers une approche régionale.

De façon spécifique, le projet vise à :

- soutenir des services et des infrastructures socio-économiques intégrés ;
- soutenir des moyens de subsistance et un développement territorial ;
- soutenir la production des données régionales et une coordination.

Du fait de la nature, des caractéristiques et de l'envergure des travaux envisagés et les risques environnementaux et sociaux identifiés lors des missions d'évaluation, il est établi que dans la mise en œuvre du projet plusieurs NES du CES de la Banque mondiale s'appliquent, notamment la NES N°2 relative à l'emploi et aux conditions du travail.

Cette Norme fait obligation à l'équipe technique de préparation d'élaborer et de mettre en œuvre des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui s'appliquent au Projet.

Dans le cadre du PCRSS, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères composites, des conditions dans lesquelles le Projet voit le jour et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des NES de la Banque mondiale, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion de l'utilisation de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres au Projet et à ses travailleurs.

Les PGMO du PCRSS s'articulent autour des points ci-après :

1. Le processus de préparation et de démarrage du Projet
2. Objectifs des PGMO
3. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre
4. Évaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre dans le cadre du projet
5. Législation et conditions générales du travail
6. Gestion des fournisseurs et prestataires du projet
7. Rôle et responsabilités dans la mise en œuvre des PGMO
8. Annexe

1 OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers représentent des facteurs essentiels de pérennité des activités. C'est pourquoi la NES n° 2 du CES de la Banque mondiale, « **Emploi et conditions de travail** », fait obligation au gouvernement d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet.

Les PGMO du Projet décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national burkinabé et de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

Les objectifs des PGMO du PCRSS visent donc à :

- ❖ promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- ❖ encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- ❖ protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et

les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;

- ❖ empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- ❖ soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- ❖ fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Le document de PGMO est élaboré à la phase de préparation du projet. C'est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du PCRSS, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les lois du Burkina Faso. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PCRSS 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 présentes PGMO.

2.1 CARACTERISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS

La NES N°2 définit quatre types de travailleurs du projet qui font partie de son champ d'application. Le champ d'application de la NES n°2 dépend du type de la relation de travail entre l'Emprunteur et les travailleurs du projet. L'on entend par « *travailleur du projet* » selon les termes de la NES N°2 :

- ❖ toute personne employée ou recrutée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (*les travailleurs employés directement*) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée par l'intermédiaire de tierces parties afin d'effectuer des tâches liées aux fonctions clés du projet, indépendamment du lieu de travail (les travailleurs contractuels) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée par les fournisseurs primaires de l'Emprunteur (les employés des fournisseurs primaires) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée pour exercer un travail communautaire (les travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique donc aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET CALENDRIER DES BESOINS

La gestion opérationnelle du PCRSS sera assurée par une UCP dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire du Ministre de

l'économie, des finances et du développement. L'UCP du PCRSS sera chargée en vue de la mise en œuvre du Projet :

- ❖ d'assurer la gestion et la supervision;
- ❖ de fournir aux agences et structures d'exécution un soutien technique pour la rédaction des termes de référence, l'examen des documents, la supervision et l'évaluation ;
- ❖ de recruter et de gérer les ressources humaines pour l'UCP ;
- ❖ de garantir une bonne allocation des ressources ;
- ❖ d'exécuter les différentes procédures de passation des marchés ;
- ❖ d'assurer le suivi et l'évaluation;
- ❖ de préparer les différents rapports d'avancement périodiques ;
- ❖ d'assurer la communication sur les activités du projet ;
- ❖ de coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires.

En plus des membres de l'UCP chargés de la coordination, une vingtaine de personnes sera mobilisée pour animer cette UCP, et ce, en y intégrant la perspective genre.

Quatre types de profils composeront l'UCP :

- ❖ la coordination composée d'un Chargé de Projet qui sera sélectionné de manière compétitive ;
- ❖ le personnel administratif constitué des profils suivants : financier, communicateur, planificateur, contrôleur de gestion, spécialiste en passation de marchés, auditeur interne, etc. ;
- ❖ le personnel technique comprenant des spécialistes en environnement, des spécialistes en développement social, des spécialistes en Violence Basée sur le Genre , etc.
- ❖ le personnel de soutien composé de secrétaires, d'agents de liaison, de chauffeurs, etc.

Le tableau 1 donne les détails des ressources humaines à mobiliser. Au total, le Projet pourrait recruter environ vingt-deux (22) personnes qui vont constituer la main d'œuvre. Cependant ce nombre peut varier en fonction des réalités lors de la mise en œuvre. Tous les éléments concernant l'effectif des travailleurs directs et des autres travailleurs, la durée de temps pour laquelle chacun sera mobilisé seront complétés par la suite par l'UCP.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter

N°	Poste	Nombre
Personnel chargé de la Coordination		
01	Chargé de Projet	01
Personnel Administratif et Technique		

02	Responsable administratif et financier	01
03	Comptable	01
04	Spécialiste en passation des marchés	02
05	Spécialiste en contrôle interne	02
06	Spécialiste en suivi-évaluation	01
07	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01
08	Spécialiste en sauvegarde Sociale	01
09	Spécialiste en communication	01
10	Spécialiste en Sécurité, protection civile	01
11	Spécialiste en Violence Basée sur le Genre	01
12	Assistants en sauvegarde environnementale et sociale (1 par région)	03
Personnel de Soutien		
13	Secrétaire de Direction	01
14	Agent de liaison	01
15	Reprographe	01
16	Chauffeurs	03

Source : mission d'élaboration des PGMO, février 2021

3 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Le PCRSS va s'exécuter autour de cinq (05) principales composantes. Cette partie décrit les risques potentiels liés à la mise en œuvre de chacune des composantes et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du Projet.

3.1 COMPOSANTE ET ACTIVITES DU PROJET

L'objectif de développement du PCRSS est de contribuer au rétablissement des communautés dans les zones cibles de la région du Liptako-Gourma au Burkina Faso, au Mali et au Niger à travers une approche régionale, en soutenant (i) des services et des infrastructures socio-économiques intégrés, (ii) des moyens de subsistance et un développement territorial, et (iii) des données régionales et une coordination. Il s'exécute autour de cinq composantes :

Composante 1 : Relèvement résilient et inclusif des communautés touchées par le conflit

Cette composante se concentrera sur la réponse immédiate aux crises dans les communes touchées par les crises ciblées. Elle vise à soutenir les communautés dans leur relèvement immédiat en cas de crise et à prévenir de nouveaux déplacements dans les zones ciblées touchées par la crise. Dans le cadre de cette composante, les communes et communautés situées dans la zone dite "orange", c'est-à-dire les zones partiellement précaires seront soutenues, y compris les communes et communautés situées dans des zones moins accessibles.

La composante 1 comprend les sous composantes suivantes :

Sous-composante 1.a : Soutien aux moyens d'existence de base et activités génératrices de revenus.

Sous-composante 1.b : Livraison de biens ménagers et travaux d'infrastructure à petite échelle dans les régions touchées par la crise.

Composante 2 : Appui transitoire à la stabilisation et au développement territorial des communautés

Cette composante contribuera à la stabilisation et au développement territorial par la construction de plates-formes de CDD durables pour l'inclusion sociale et la cohésion. Ces plateformes soutiendront l'accès aux infrastructures et services sociaux et économiques des communautés, aux moyens de subsistance et aux interventions de développement territorial, ainsi qu'à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles.

La composante 2 comprend les sous composantes suivantes :

Sous-composante 2.a : accès aux services sociaux et économiques, aux infrastructures et à la résilience.

Sous-composante 2.b : moyens de subsistance résilients et interventions de développement territorial.

Composante 3 : Dialogue régional, coordination et renforcement des données et des capacités

Cette composante appuiera le renforcement de la coordination entre les autorités locales et nationales ainsi que la compilation de données multisectorielles sur le développement de la région du Liptako-Gourma afin de (a) suivre les progrès des principaux indicateurs de développement dans la région ; (b) faciliter les futures décisions d'investissement en promouvant une approche cohérente, homogène et partagée entre les trois pays ; et (c) coordonner et harmoniser les approches des partenaires humanitaires et de développement (et du secteur privé).

La composante 3 comprend les sous composantes suivantes :

Sous-composante 3a : renforcement de la collaboration régionale pour le relèvement et la stabilisation.

Sous-composante 3b : renforcement des capacités nationales pour la collaboration régionale.

Sous-composante 3c : renforcement des capacités au niveau local, engagement des citoyens et inclusion sociale.

Composante 4 : Gestion du Projet

Cette composante financera (i) la planification, la mise en œuvre et la supervision technique des activités du programme ; (ii) la gestion efficace des risques environnementaux et sociaux ; et (iii) la gestion financière et la passation des marchés. Les modalités de coordination du projet seront déterminées au stade de la préparation. Les organisations gouvernementales compétentes aux niveaux régional, national et local seront impliquées dans le processus de mise en œuvre avec un soutien adéquat au renforcement des capacités. Les activités comprendront : (i) un soutien à la communication, (ii) des modalités de Suivi et d'Évaluation (S&E), y compris la mise en place d'un Système d'Information de Gestion (SIG) et (iii) des mesures visant à renforcer la transparence et la responsabilité.

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

Cette composante à financement nul mettra en place un fond de prévoyance en cas de catastrophe, pouvant être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine par une déclaration officielle d'urgence nationale ou à la demande officielle de l'un des gouvernements. Cela peut

inclure une réponse aux maladies transmissibles, telles que la pandémie de Coronavirus COVID-19. Dans l'éventualité d'une telle catastrophe, les fonds prévus pour la catégorie des dépenses non-allouées ou d'autres composantes du projet pourraient être réaffectés pour financer les dépenses d'intervention d'urgence et ainsi répondre aux besoins urgents. Cette composante soutiendra donc la capacité de préparation et de réponse aux situations d'urgence du Burkina Faso, du Niger et du Mali et permettra de faire face aux conséquences des risques naturels tels que la sécheresse ou les inondations. Cela comprend également le financement de biens d'urgence essentiels ou de services de secours d'urgence et de services connexes qui pourraient être nécessaires suite à une catastrophe, ainsi que la fourniture ciblée d'un soutien d'après catastrophe aux ménages et aux individus touchés.

Tableau 2: Composante, sous-composante et contenu du sous-projet

COMPOSANTE	SOUS-COMPOSANTE	CONTENU DES SOUS-PROJETS
Composante 1 : Relèvement résilient et inclusif des communautés touchées par les conflits	Sous-composante 1.a : Appui aux moyens de subsistance de base et aux activités génératrices de revenus	• Rétablissement à l'accès immédiat, aux actifs productifs en fournissant des intrants agricoles favorables au climat comprenant, par exemple, des semences de cultures locales de base (le maïs, le sorgho, les haricots ou les pois) - en particulier celles qui résistent à la sécheresse, des engrais (l'azote, le phosphore, le potassium et l'urée) et des outils manuels ; • Relance des activités d'élevage, y compris le repeuplement par la fourniture de kits de bétail et la fourniture d'aliments pour animaux aux agriculteurs/éleveurs (ovins, caprins et bovins). • Fourniture de consultations agricoles et de cours de formation de courte durée ((ex. sur les pratiques offrant une résistance au climat), y compris par le biais de services de vulgarisation électronique lorsque cela est possible ; • Soutien à l'agriculture (comme l'aviculture, l'aquaculture et la pêche) en diversifiant les moyens de subsistance pour réduire l'impact du changement climatique et promouvoir la sécurité alimentaire ; • Protection de l'environnement, les travaux de restauration et la régénération des pâturages pour accroître la résilience climatique ; • Activités HIMO ciblées liées à la préservation des sols et petites infrastructures d'eau et d'assainissement favorables au climat.
	Sous-composante 1.b : livraison de fournitures d'urgence, de biens et de petits travaux d'infrastructure dans les régions touchées par la crise	• Livraison de fournitures d'urgence communautaires et de biens, tels que des médicaments ; • Fourniture de kits de nécessités de base aux communautés comprenant, par exemple, des fournitures ménagères essentielles telles que de l'éclairage solaire, des kits de récolte de l'eau de pluie, des ustensiles de cuisine, des moustiquaires, des tapis en plastique, des couvertures, des trousseaux d'hygiène et d'autres nécessités ; • Réhabilitation et construction de structures d'approvisionnement en eau et d'assainissement favorables au climat ; • Remise en état des petites infrastructures socioéconomiques
Composante 2 : appui transitoire à la stabilisation et au développement territorial des communautés	Sous-composante 2.a : Accès aux Services Sociaux et Économiques, aux Infrastructures et à la Résilience	• Réhabilitation d'une route d'accès communautaire et construction ou remise en état de sentiers, de ponceaux et de petits ponts, • Réhabilitation et nettoyage des canaux de drainage ; • Réhabilitation des installations électriques locales (dont la promotion de l'énergie solaire ; • Réhabilitation et appui aux écoles primaires et secondaires et fourniture de matériel ;

COMPOSANTE	SOUS-COMPOSANTE	CONTENU DES SOUS-PROJETS
		• Réhabilitation et l'équipement des centres de santé et la fourniture de médicaments essentiels ; et • Construction, modernisation, réhabilitation et/ou expansion de systèmes d'approvisionnement en eau à petite échelle (forages avec pompage manuel ou solaire, tuyaux de support) et de systèmes d'assainissement (latrines domestiques-types de fosses améliorées ventilées ou de toilettes à chasse d'eau, cabines d'assainissement).
	Sous-composante 2.b : Moyens de subsistance résilients et interventions de développement économique local	• Construction et travaux de réhabilitation (« investissements intégrés »), tels que les lieux publics, les rues, les marchés et les étals, les installations d'entreposage communautaire, les cliniques vétérinaires existantes, l'abreuvoir, le traitement du bétail, les installations de vaccination et les marchés du bétail ; • Amélioration et/ou réhabilitation des bâtiments et/ou marchés communautaires, en particulier des marchés à forte justification régionale (identifiés par WAEMU / Coopération suisse PCTL) ; • Irrigation à petite échelle, agriculture de grande valeur et développement de la chaîne de valeur, y compris la construction d'installations de collecte et de stockage de l'eau adaptées et d'infrastructures de captage (pour améliorer le stockage de surface et sous-surface, tels que les captages, les étangs et les mesures de recharge des aquifères ; ainsi que pour le captage, tels que les puits peu profonds) ; • Formation en développement d'entreprise et de compétences et appui aux femmes productrices agricoles et aux femmes agents de vulgarisation ; • L'élaboration de plans de développement territorial au niveau des groupes communautaires afin d'impliquer les collectifs dans des activités de moyens de subsistance de plus grande envergure dans les régions cibles, ainsi que de planifier et de gérer les possibilités de moyens de subsistance futurs ; et • Améliorer la productivité des ressources environnementales et naturelles (et donc des moyens de subsistance durables), y compris ralentir la dégradation des écosystèmes fragiles dans les forêts, les aires de répartition et les terres agricoles, soutenir la conservation des sols et de l'eau par des activités biologiques et physiques dans les fermes et les terres communales, et créer et gérer des pépinières.
Composante 3 : Dialogue régional, coordination et renforcement des données et des capacités	Sous-composante 3a : Renforcement d'une plate-forme de collaboration régionale pour le relèvement et la stabilisation	Création d'une plateforme hébergée sur le web pour la collecte, le suivi et l'intégration de bases de données et/ou l'amélioration de plateformes déjà existantes
	Sous-composante 3b : Renforcement des capacités nationales pour la collaboration régionale	• Événements de collaboration, tels que des ateliers et des forums • Assistance financière et technique aux agences nationales, aux instituts de recherche et aux universités pour soutenir la collecte de données régionales • Voyages d'étude et participation aux discussions de la plateforme régionale de connaissances, y compris les pré-événements au niveau national

COMPOSANTE	SOUS-COMPOSANTE	CONTENU DES SOUS-PROJETS
		• Visites de terrain et ateliers favorisant l'échange des connaissances et l'apprentissage croisé, avec un accent particulier sur l'apprentissage intersectoriel et interrégional
	Sous-composante 3c : renforcement des capacités au niveau local, engagement des citoyens et inclusion sociale	• Renforcement des capacités au niveau local pour renforcer les capacités institutionnelles au niveau national, communal et communautaire afin de permettre aux institutions locales de renforcer leurs capacités dans le domaine de la planification inclusive des investissements (identification, priorisation et planification), des achats, de la gestion financière et autres ; et • Activités d'engagement des citoyens et de cohésion sociale, les campagnes de communication et de sensibilisation pour renforcer la confiance entre les citoyens et l'état et promouvoir l'inclusion sociale. Un accent particulier sera mis sur la participation active des jeunes, des femmes et des filles (dont ceux porteurs d'un handicap) aux activités du projet.
Composante 4: Gestion de Projet		• Planification des activités, réalisation des études etc ; • Supervision technique des activités du programme, mise en œuvre, suivi évaluation ; • Planification et réalisation des évaluations environnementales ; • Mise en œuvre des plans de gestion environnementaux, suivi, surveillance et évaluation ; • Planification budgétaire des activités, identification des marchés, passation des marchés ; Suivi de l'exécution des marchés, évaluation, rapportage de gestion budgétaire.
Composante 5 : composante d'intervention d'urgence (CERC)		• Mise en place d'un fond de prévoyance en cas de catastrophe, pouvant être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine par une déclaration officielle d'urgence nationale ou à la demande officielle de l'un des gouvernements ; • Soutien de la capacité de préparation et de réponse aux situations d'urgence du Burkina Faso, pour faire face aux conséquences des risques naturels tels que la sécheresse ou les inondations ; • Financement de biens d'urgence essentiels ou de services de secours d'urgence et de services connexes qui pourraient être nécessaires pour donner suite à une catastrophe ; • Fourniture ciblée d'un soutien d'après catastrophe aux ménages et aux individus touchés.

Source : mission d'élaboration des PGMO, février 2021

3.2 PRINCIPAUX RISQUES EN LIEN AVEC LA MAIN D'ŒUVRE

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 considèrent comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Aussi, pour ce qui est du

PCRSS, il existe d'autres risques liés à la main d'œuvre qui pourraient survenir dans le cadre de sa mise en œuvre.

Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PCRSS sont les suivants :

❖ **risques de Santé et sécurité du travail (SST)**

Ce risque est global et existe dès lors qu'on parle de travailleurs. Les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs du projet.

❖ **risques d'accidents de la circulation**

La mise en œuvre du PCRSS présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. Au cours de la mise en œuvre du Projet, en plus de quitter leurs maisons respectives pour rejoindre les différents lieux de travail, certains travailleurs auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de la circulation.

❖ **risques d'atteintes morales, physiques et d'enlèvement et / ou d'assassinat**

Le contexte social du Burkina Faso connaît parfois des tensions (grèves, mouvements d'humeur). . Les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les travailleurs du Projet pourraient être mal compris dans l'exercice de leurs missions. Ce qui pourraient les exposer à des menaces de toutes sortes, voire à des agressions.

Aussi, le Projet est mis en œuvre dans une zone fragile sur le plan sécuritaire avec des actes de grand banditisme et de menace terroriste. Les travailleurs du projet auront à se déplacer dans toutes la zone du projet pour accomplir leur mission. Le risque que ces travailleurs soient enlevés et / ou assassinés est présent.

❖ **risques de fatigue visuelle lié 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. De plus, ces risques peuvent avoir un impact négatif lourd sur la santé visuelle surtout des travailleurs qui auront comme principal outil de travail l'ordinateur et les téléphones portable.

❖ **risques psycho-sociaux**

Les travailleurs du PCRSS pourraient être exposés à des risques psychosociaux tels que 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 des activités du projet. Ces risques sont souvent liés à l'organisation du travail et au système de management mis en place.

❖ **risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants**

La mise en œuvre du PCRSS pourrait engendrer des violences basées sur le genre et/ou de violence contre les enfants. Ces violences peuvent survenir entre travailleurs et dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. L'afflux de main d'œuvre consécutif à la

mise en œuvre du projet présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

De même, certains responsables pourraient utiliser leur position pour obtenir des faveurs sexuelles ou certains travailleurs pourraient user de leurs positions pour obtenir plusieurs faveurs et avantages (Restauration, relation sexuelle, argent...) auprès des femmes, de personnes vulnérables, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

❖ risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet

Au cours de la mise en œuvre d'un projet de développement, les interactions entre les populations et les travailleurs peuvent mener à des conflits. Ces tensions entre les travailleurs du projet et population peuvent survenir surtout si ces derniers se rendent coupables de discriminations, de racisme ou de xénophobie, de pratiques contraires aux coutumes locales etc. Alors les risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet peuvent être élevés.

❖ risque d'infection à la COVID-19

La mise en œuvre du PCRSS se fait dans un contexte de la pandémie liée à une propagation accélérée de la COVID-19. Chaque activité du Projet conduisant à des interactions augmente le risque de contracter la maladie. 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 contracter la 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.

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Certains sont liés aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs et d'autres à la Santé et Sécurité au Travail (SST) et à la nature des contrats.

Tableau 3: Risques liés à la main d'œuvre

FACTEURS	RISQUES	MESURES D'ATTENUATION
Conditions de Travail	Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux	Etablir un contrat en bonne et due forme avec chaque travailleur et faire viser les contrats à l'Inspection du Travail
	Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale	Sensibiliser les gestionnaires des ressources humaines et les chefs de service sur les droits des travailleurs
	Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ	Mettre en place des délégués de personnel et les impliquer
	Exposition au harcèlement sexuel au travail, aux accidents de la route et aux maladies contagieuses, plus spécifiquement à la Covid-19	Communiquer sur les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation des travailleurs
Discrimination et	Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de	Adopter un code de conduite pour les bonnes pratiques de non-

inégalité des chances	caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné	discrimination et promotion de l'égalité des chances
	Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information	
	Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler)	
	Discrimination et Violence Basées sur le Genre (VBG) en particulier les EAS/HS	
Organisation des travailleurs	Adopter des codes de bonne conduite à tous les niveaux	Formaliser les organisations de travailleurs et établir des cadres d'échéances
	Non-respect du rôle des organisations de travailleurs	
	Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives	
	Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes	
Santé et sécurité au travail	Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail	Fournir des EPIs à tout le personnel
	Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail	Responsabiliser un service pour l'accompagnement et l'assistance des travailleurs victimes d'accidents de travail
	Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués	Organiser des séances de sensibilisation en collaboration avec les structures compétentes sur les bonnes pratiques en matière de comportements sexuels afin de préserver sa santé et celle des autres
	Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (Covid-19 en particulier)	Promouvoir les mesures barrières et sanitaires
	Atteintes morales, physiques et d'enlèvement et / ou d'assassinat	Mettre en place une veille sécuritaire (se conférer au Plan de gestion sécuritaire du projet)
Nature des contrats	Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers	Tenir des ateliers de diffusion et d'appropriation des PGMO
	Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT) pour les travailleurs contractuels	Diffuser par tous les canaux identifiés le MGPT
	Discrimination salariale	

Source : mission d'élaboration des PGMO, février 2021

Tous ces risques potentiels sur la main d'œuvre du Projet méritent une attention particulière de la part de l'ensemble des acteurs. Pour un traitement adéquat des risques liés à la main d'œuvre, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Sur le plan social, une évaluation sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet. Cette évaluation permettra de définir les mesures d'atténuation appropriées. Elle permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Aussi, le PCRSS devrait veiller à mettre à jour régulièrement ses plans existant de prévention des pandémies et en l'occurrence la COVID-19. 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.

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

❖ **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).

❖ **Equipe de protection individuelle**

Des EPI comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, des combinaisons de sécurité, et une 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 :

- ✓ 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.

4 APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Le cadre juridique et réglementaire du présent PGM du PCRSS est constitué de l'ensemble des textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso et aussi des règles, normes et directives de la Banque mondiale régissant les Projets et programmes qu'elle finance.

Pour les textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso, il s'agit non seulement des textes produits par le Pays lui-même, mais aussi, cela concerne les traités et conventions ratifiées par le Burkina Faso notamment ceux dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso sont essentiellement :

La Constitution burkinabè du 02 juin 1991. Adoptée par le Référendum du 02 juin 1991, elle a été révisée à plusieurs reprises dont la dernière en date est celle de la transition par loi n°072-2015/CNT portant révision de la constitution.

La Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ensemble ses textes d'application. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso. Elle régit le régime du travail.

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 de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

La Loi n°034-2018/AN portant pilotage et gestion du développement.

La Loi N°058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso.

La Loi N°015 – 2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

Le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel.

La Convention concernant le travail forcé ou obligatoire adoptée le 28 juin 1930 à Genève à la 14ème session de la Conférence Internationale du Travail (CIT) et entrée en vigueur le 01 mai 1932

La Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée le 09 juillet 1948 à San Francisco, 31ème session CIT et entrée en vigueur le 04 juillet 1950.

La Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective adoptée le 01 juillet 1949 à Genève, 32ème session CIT et entrée en vigueur le 18 juillet 1951

La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale adoptée le 29 juin 1951 à Genève, 34ème session CIT et entrée en vigueur le 23 mai 1953

La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée le 25 juin 1958 à Genève, 42ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juin 1960

La Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi adoptée le 26 juin 1973 à Genève, 58ème session CIT et entrée en vigueur le 19 juin 1976

La Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination adoptée le 17 juin 1999 à Genève, 87ème session CIT et entrée en vigueur le 19 novembre 2000

La Convention concernant la politique de l'emploi adoptée le 09 juillet 1964 à Genève, 48ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juillet 1966

La Convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement adoptée le 29 novembre 1919 à Washington, 1re session CIT et entrée en vigueur le 13 juin 1921

La Convention concernant la protection du salaire adoptée le 01 juillet 1949 à Genève, 32ème session CIT et entrée en vigueur le 24 septembre 1952

La Convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée le 15 juin 2006 à Genève, 95ème session CIT et entrée en vigueur le 20 février. 2009.

Pour ce qui concerne les Normes et les directives de la Banque mondiale, de manière spécifique :

La Norme environnementale et sociale n°2 : Main d'œuvre et conditions de travail. La NES n°02 reconnaît l'importance de la création d'emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Elle s'applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Cette norme s'appliquera aux travailleurs du projet qui seront des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il induit la préparation des PGMO.

La Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014,

Les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement de juillet 2016.

Dans le cadre de l'exécution du présent Projet, les contractuels recrutés par l'UCP, seront régis par la Loi 028 – 2008/ AN du 13 mai 2018 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, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Les fonctionnaires de l'État non détachés seront 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 de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Par ailleurs, d'une manière générale, l'exécution du Projet reste soumise 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.

Aussi, le PCRSS est soumis aux procédures et règles applicables de la Banque mondiale, notamment les nouvelles NES de la Banque dont celle portant « Emploi et conditions de travail » (NES N°2). Sont concernés aussi les directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement juillet 2016.

Pour les « travailleurs du projet », le tiers partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail (incluant des provisions pour la gestion des risques EAS/HS) et de gestion sociale et environnementale, qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet seront demandés avant le début des activités. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Les fournisseurs ou sous-traitants devront fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Ils évalueront les informations et feront un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté au bureau de l'Audit Interne pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

Dans le cadre du PCRSS il est prévu d'avoir des travailleurs directs qui auront un contrat avec le 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 PCRSS 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) ;
- ❖ les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
- ❖ les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Tous les personnels du Projet 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 et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

4.1 HORAIRE DE TRAVAIL ET REMUNERATION

Ce sont les articles 137 à 139 du code du travail qui traitent de la durée du travail. Selon les dispositions de ce code, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour du lundi au vendredi. Cependant il peut y avoir des dérogations en fonction des spécificités.

Les modalités d'application de la semaine de quarante heures sont fixées par l'arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007. Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont donc considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire conformément à l'article 5 de l'arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération.

En matière de rémunération, le Projet est soumis au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des Projets et Programmes de développement exécutés au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel. Par ailleurs l'article 59 du décret précité prévoit que le personnel des Projets ou Programmes de développement est prioritairement issu de l'administration, toutefois sur

autorisation du Ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique et/ou procéder à un recrutement pour pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques spécifiques.

Selon l'alinéa 2 de l'article 60 dudit décret, le personnel de l'État pourra être nommé, affecté, détaché ou mis à la disposition du Projet et Programme par le ministère de tutelle technique sur proposition du responsable de programme budgétaire. L'article 61 précise que le personnel de l'Etat est régi par les textes en vigueur applicables aux agents publics de l'Etat. Il s'agit ici notamment de la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat mais aussi de tous les statuts autonomes qui régissent les autres agents publics. Ainsi ils conservent leurs conditions de rémunération attachées à leur qualité d'agents publics de l'Etat. Toutefois, ils bénéficient d'une indemnité mensuelle en fonction du poste qu'ils occupent (confère article 62 Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso).

Par ailleurs, les travailleurs recrutés du Projet seront régis par les dispositions de l'article 68 du Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de Projets et Programmes de développement au Burkina Faso. Cet article renvoie la gestion de cette catégorie de travailleurs à la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, à la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et à la Loi 058-2017/AN du 20 Décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso. Il est complété par l'article 69 et suivant du Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de Projets et Programmes de développement, qui précise la procédure et les conditions du recrutement des travailleurs du Projet.

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur 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 et les VCE.

L'article 182 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso dispose que : « 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. À 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. ».

Le PCRSS se conformera aussi aux dispositions des paragraphes 13 à 15 de la NES N°2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Ces dispositions prévoient également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il 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.

4.2 CONTRAT DE TRAVAIL

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document. Le

contrat en plus des missions assignées au travailleur devra contenir les obligations du Projet vis-à-vis de ce dernier (Salaire, avantages en nature, assurance santé etc.)

Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

Le contrat de travail est conclu librement, il est individuel. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens.

4.3 NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES

C'est l'article 4 du code du travail qui interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession. En plus, le Burkina Faso a ratifié la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession entrée en vigueur le 15 juin 1960 adoptée à Genève, à la 42ème session CIT du 25 juin 1958.

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

Cependant, les mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base de besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Mais ces mesures devront être conformes au droit national burkinabé.

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

4.4 REGLEMENTS INTERIEURS DES ACTEURS

C'est le chapitre 11 du code du travail burkinabé qui traite du règlement intérieur (article 134 à 136). Le règlement intérieur est établi par l'UCP et soumis au visa de l'inspecteur du travail du ressort. Il doit contenir uniquement les dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions liées à la sécurité et à la santé au travail.

Le règlement intérieur doit être communiqué par dépôt et affichage.

4.5 LIBERTE D'ASSOCIATION ET SYNDICALISME

L'article 237 du code du travail burkinabé stipule que 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.

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par la constitution du Burkina Faso et par le Code de Travail qui précise que « Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. » (Article 277)

A ce titre, un des objectifs de la NES2 est de soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national.

Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

4.6 TEMPS DE REPOS ET CONGES

Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les travailleurs. Il est de vingt-quatre heures minimums par semaine et a lieu en principe le dimanche. (Article 155 du code de travail du Burkina Faso)

Suivant l'article 156 du code du Travail, le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel.

Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à un congé de trente jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que soit la durée de leurs services. Ce congé vient en sus du congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ.

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 prévues à l'article 145 dudit code, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

Des permissions exceptionnelles peuvent être accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer et ne sont pas déduites de la durée du congé payé dans la limite annuelle de dix jours ouvrables.

Aussi, des autorisations d'absence sans solde sont accordées au travailleur, dans la limite de vingt jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, afin de lui permettre de :

- ✓ suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive ;
- ✓ représenter une association reconnue d'utilité publique, de participer ou d'assister aux activités de celle-ci ;
- ✓ représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive ou culturelle internationale.

4.7 TEMPS DE REPOS ET CONGES DE LA FEMME ENCEINTE

L'article 145 du code de travail du Burkina Faso stipule que 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.

La femme ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement, sauf cas d'accouchement avant la date présumée. Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

En vertu de l'article 147 du code du Travail, il est fait interdiction à l'employeur de prononcer le licenciement de la femme en congé de maternité. Il ne peut en outre, même avec son accord, l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Aussi, la mère bénéficie de repos pour allaitement pendant une période de quatorze mois à compter de la reprise du travail. La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure et demie par jour de travail. Les repos pour allaitement sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail.

4.8 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Selon les dispositions de l'article 60 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées 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.

L'article 65 quant à lui traite du contrat à durée indéterminée (CDI). Selon les termes de cet article, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée 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. Aussi, le motif de la rupture doit figurer dans la notification.

Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux.

Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas il pourra être poursuivi pour paiement des montants équivalents au préavis.

Enfin et en cas de rupture du contrat, conformément à la législation du travail en vigueur au Burkina Faso, les droits des parties seront déterminés et payés.

4.9 TRAVAUX FORCES

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. (Article 5 du code du travail)

Le travail forcé revêt plusieurs formes :

- ❖ 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.

Il est strictement interdit de recourir à une de ces formes de travail forcé ou obligatoire. L'UCP veillera à respecter cette interdiction qui s'inscrit d'ailleurs dans les obligations internationales du Burkina Faso qui a ratifié la convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962. Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

4.10 PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS

Au terme de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, article 153, 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.

Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Cette disposition est d'ordre public. Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

1. 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 ;
2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis ne sera pas employé par le Projet. De même, un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas 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 sera 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.

L'un des objectifs visés par NES n°2 est d'éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants. En plus de ces textes, le Burkina Faso a ratifié la **Convention** concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination adoptée à Genève à la 87ème session CIT le 17 juin 1999 et entrée en vigueur le 19 nov. 2000.

4.11 HARCELEMENT SEXUEL

L'article 37 de la loi portant code de travail au Burkina Faso interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail sous toutes ses formes. Ainsi, le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit.

Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.

Ainsi, l'UCP du PCRSS précisera les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation des travailleurs du Projet. Ces mesures pourraient être le fait de :

- inclure un article contre le harcèlement sexuel dans les conventions collectives de travail et dans les politiques en matière d'égalité des chances ;
- convenir d'une procédure avec les travailleurs et éventuellement les employeurs sur les cas de harcèlement sexuel, qui puisse être incluse dans la procédure de plainte ;
- veiller à ce que les travailleurs et éventuellement les employeurs entreprennent des recherches approfondies et ponctuelles ;
- veiller à ce que toute action résultant des recherches soit menée dans les plus brefs délais
- Veiller à ce que les employeurs entreprennent des actions afin d'éviter que les cas de harcèlement ne se reproduisent dans le futur – par exemple, moyennant l'éducation et la formation ;
- exhorter les employeurs à respecter les conventions nationales et préparer des plaintes lorsqu'ils n'adoptent pas de mesures.

Comme mesure supplémentaire pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs. L'UCP du PCRSS mettra en place un mécanisme de suivi de l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19 et adapter ses procédures à ces nouvelles pratiques.

Ces différentes politiques et procédures doivent être revues régulièrement afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

5 APERCU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Les questions de santé sécurité au travail sont un enjeu important des procédures de gestion de la main d'œuvre au cours de la mise en œuvre du PCRSS. Le Projet s'évertuera d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

Au Burkina Faso, 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 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 N°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.

L'UCP du PCRSS mettra en place de façon concertée un système d'examen régulier des performances du Projet ainsi que du cadre de travail en matière de SST. Ce système 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 PCRSS. Il s'agira de s'assurer en amont que les termes de référence et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE) et en aval, que la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau du Projet qu'au niveau des prestataires qui seront recrutés par le Projet.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES N°2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Par rapport au virus COVID-19, les structures de mise en œuvre du projet suivront les mesures édictées par les autorités sanitaires du Burkina Faso et par l'OMS. Le projet intégrera régulièrement les dernières orientations du pays et de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de 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) du Projet, travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum.

6 PERSONNEL RESPONSABLE

6.1 DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

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

La supervision du Projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso et la Banque mondiale...

Une équipe technique a été mobilisée pour la préparation du Projet. Cette équipe a été mise en place par un arrêté du MINEFID et avec l'aide du Projet d'Appui aux Collectivités Territoriales (PACT) pour l'élaboration des documents au niveau interne. Cette équipe de préparation va conduire le

processus de recrutement et d'installation du personnel de coordination du projet en lien avec le MINEFID.

L'UCP chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants veillera à la mise en place du système Santé, Sécurité au Travail. Elle est responsable avec le spécialiste SST de la fiabilité du système et de sa diffusion auprès des travailleurs. Elle veille 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.

La Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) est chargée de la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des fonctionnaires de l'État, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Selon les dispositions de 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, la CARFO doit promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques professionnels éventuels ; en outre, l'État doit prendre toutes les mesures et précautions utiles pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail, dans les services publics. Il doit, sur avis du Conseil national de santé, tenir compte de l'état de santé des agents dans les affectations au poste de travail (articles 10 et 11 de la loi précitée).

La médecine du travail est confiée à l'Office de Santé des Travailleurs (OST) qui vient en complément aux services médicaux des entreprises. C'est ainsi que l'article 255 de la Loi n° 028 - 2008/AN portant code du travail au Burkina Faso fait obligation aux employeurs de s'affilier à l'OST ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé.

6.2 COMITE DE REVUE

Un Comité de revue, organe d'orientation et de pilotage sera mis en place dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Le comité de revue veille à la cohérence des objectifs du Projet avec les politiques et initiatives nationales. Il initie également et valide les orientations générales ou spécifiques du projet.

Le Comité de revue se réunit deux (2) fois par an pour discuter des actions en cours, des difficultés rencontrées, du planning des actions de la période suivante et de toute autre matière que les participants jugent utiles. Le Comité de revue peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président en cas de besoin. Ce comité est composé des premiers responsables des départements ministériels et d'institutions, de la société civile, des collectivités territoriales et des coutumiers, y compris les donateurs (observateurs), intéressés et/ou impliqués dans la mise en œuvre du Projet. Un arrêté interministériel vient préciser les membres, attributions du comité de revue et son mode de fonctionnement.

7 POLITIQUES ET PROCEDURES SUR LA SANTE ET SECURITE, RAPPORTS ET SUIVI ET AUTRES POLITIQUES APPLICABLES AU PROJET

Les risques professionnels sont abordés par le chapitre II de la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina

Faso. Cette loi concerne particulièrement les contractuels du Projet. Cependant, les risques professionnels concernant les agents publics affectés aux Projets sont traités 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.

7.1 LES PROCEDURES APPLICABLES AU PRESENT PROJET

Elles concernent d'une part les agents publics du Projet et d'autre part les travailleurs contractuels parmi les travailleurs des agences d'exécution et de l'UCP ainsi que les travailleurs des entreprises :

Pour les agents publics du Projet, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006. Selon les dispositions de cette loi, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les fonctionnaires de l'État 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 de la CARFO.

Pour les travailleurs contractuels (agences d'exécution et UCP du projet ainsi que les travailleurs des entreprises), la procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, consiste :

- 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 à la CNSS à l'inspection du travail. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans.

7.2 LES DROITS DES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

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 (indemnité journalière) en cas d'incapacité temporaire ;
- 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 ;
- allocations des frais funéraires en cas de décès de la victime.

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du PGMO est sous la responsabilité de l'UCP. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local. Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'UCP.

8 AGES D'ADMISSION A L'EMPLOI

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 de la fonction publique figure l'âge minimum de 18 ans.

Cependant, selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être fait dérogation à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers. Ainsi pour le Projet, l'âge d'admission à l'emploi retenu est 16 ans. Les dérogations à cet âge devront respecter les lois du Burkina Faso et être conformes à la NES N°2.

9 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion de plaintes (MGP) relatifs aux travailleurs dans le cadre du PCRSS est mis à disposition par le Projet.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du comité de gestion des plaintes 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 (Direction des Ressources Humaines (DRH), Inspection de travail, etc.).

9.1 PRINCIPES GENERAUX

Le MGP sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du MGP au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible aux travailleurs du projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le MGP n'empêche pas l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui sont prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes. Aussi, il ne se substitue pas aux MGP misent en place par les conventions collectives.

9.2 CATEGORIES DE PLAINTES

Les travailleurs du Projet peuvent faire appel au MGP dans le cadre de la mise en œuvre du projet et ayant un lien avec les conditions de travail. Dans le cadre du PCRSS, une catégorisation des plaintes peut être faite suivant le tableau ci-dessus :

Tableau 4: Catégorisation des plaintes

CATEGORIE	TYPE	EXEMPLE
Catégorie 1	Gouvernance	Abus de pouvoir et d'autorité
		Corruption, extorsion de fond
		etc.
Catégorie 2	Application des Politiques et Procédures	Entrave à l'application du présent PGM
		Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UCP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur
		Entrave à l'application des procédures et politiques
Catégorie 3	Contrat de Travail	etc.
		Non prise en compte des heures supplémentaires
		Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs
Catégorie 4	Respect des droits humains	etc.
		Non-respect de la vie privée
		Discrimination
Catégorie 5	Abus	etc.
		Violence basée sur le Genre
		Violence contre les enfants
		Harcèlement sexuel
		etc.

Source : mission d'élaboration des PGM, février 2021

9.3 PORTE D'ENTREE ET DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Toutes plaintes peuvent être collectées via le responsable hiérarchique du travailleur, le Responsable Administratif (en charge des RH), l'association des travailleurs, par lettre, courrier électronique, téléphone, numéro vert crée à cet effet et/ou adresse mail spécifique mis à disposition par le projet, rencontre directe avec le plaignant.

Les lettres peuvent être acheminées vers les responsables de la gestion des plaintes via des boîtes de doléances, les adresses physiques et électroniques de l'UCP. L'emplacement des boîtes de doléances devrait être connu de tous de même que les adresses physiques et électronique.

Un comité de Gestion de plaintes devrait être mis en place pour traiter l'ensemble des plaintes concernant les travailleurs. L'UCP, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet devrait mettre en place un Comité de Gestion de plaintes propres.

Le Comité de gestion des plaintes (CGP) de l'UCP est constitué de :

- le Chargé de projet
- le Responsable Administratif et Financier

- le Spécialiste en sauvegarde Environnementale
- le spécialiste en sauvegarde Sociale
- le Spécialiste des questions de genre (VBG)
- le Chargé de la communication
- le représentant des travailleurs

9.4 MODE ET ETAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES

D'une façon générale, deux modes de règlement des plaintes ont été retenus dans le cadre du PCRSS :

- ❖ **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
- ❖ **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du PCRSS comporte **sept (07) étapes** essentielles consignées dans le tableau ci-après :

Tableau 5: Étapes de la procédure de gestion des plaintes

N°	PHASE	CONTENU	DELAIS
01	Réception et enregistrement des plaintes	Collecte des plaintes via « Boîte à plaintes, le téléphone, les mails, les lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance » l'accusé de réception Enregistrement dans le registre de plaintes	Immédiatement
02	Catégorisation des plaintes	Il se fait selon le « type » de plainte. En fonction du type de plainte on identifie déjà le service ou l'entité concerné	01 jour
03	Examen des plaintes et les enquêtes de vérification	Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; Etablir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; Décider des mesures à prendre pour y donner suite	03 à 05 jours en fonction de la situation
04	Réponses et Prises de mesures	Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème.	02 jours

		Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;	
05	Procédure d'appel	Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;	03 jours
06	Résolution	Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.	Immédiatement
07	Suivi Enregistrement des plaintes	Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses, aider à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes.	Permanent

Source : mission d'élaboration des PGMO, février 2021

9.5 TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

La violence basée sur le genre, la violence contre les enfants et les personnes vulnérables, la corruption sont des cas qui devraient bénéficier d'un traitement spécifique.

- Exploitation, abus et harcèlement sexuel

Le PCRSS va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou abus sexuel enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du ministère en charge de la femme et de la Protection Sociale, Associations ou ONG, plateforme, police, juridiction compétente...).

Ainsi, pour le cas de EAS/HS, le mécanisme de traitement des plaintes s'arrête à l'enregistrement de cas, au transfert de la plainte à l'entité compétente et le projet n'entamera aucune investigation.

Le MGP est donc adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Le MGP sera fondé sur une approche basée sur les besoins des survivants(es), assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG.

- Corruption

Tout comme les EAS/HS, les cas de présomption de corruption collectés dans le cadre du projet seront directement transférés au niveau des entités compétentes (Autorité supérieure de contrôle de l'Etat et de Lutte contre la Corruption, la police, les juridictions compétentes...) et portés à la connaissance de la Banque mondiale et des autorités de tutelle du Projet dans les meilleurs délais.

En général, le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, ...) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, discrimination, harcèlement sexuel, ...), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

A l'issue de la procédure, le CGP peut déclarer la clôture du cas qui lui a été présenté. Un cas peut être déclaré clos si :

- ❖ une décision « *finale* » a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- ❖ une décision « *finale* » a été prise par le CGP et des « *mesures décrites* » dans la décision ont été proposées et effectuées par « un responsable dédié » ;
- ❖ pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

NB : Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice.

Tableau 6: Schéma du mécanisme de gestion des plaintes

ETAPE	ACTION	RESPONSABLE	DELAI DE TRAITEMENT (en nombre de jour)
Plainte	Rédaction et formulation de la plainte	Plaignant	-
Enregistrement et examen préliminaire	Réception de la plainte	CGP	1
	Enregistrement de la plainte	CGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire de la plainte	CGP	1
	Classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
Accusé de réception	Accuser réception de la plainte	CGP	1
	Transmettre l'accusé de réception au plaignant	CGP	1
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le CGP	CGP & Plaignant	1
	Investigations	CGP	7 à 15
	Séance avec le/les mis en cause	CGP & Mis en cause	1
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	2
	Transmission des réponses	CGP	1
Suivi et Clôture	Clôturer le cas	CGP	1
	Suivre l'exécution de la décision	CGP	Permanent
	Archivage	CGP	Immédiatement

Source : mission d'élaboration des PGM, février 2021

9.6 SUIVI, EVALUATION, RAPPORTAGE ET CAPITALISATION

Pour un meilleur suivi du MGP et son évaluation périodique, le Projet établira une base de données qui consignera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes. Une analyse des plaintes sera réalisée pour faire ressortir les plaintes les plus récurrentes, leurs origines, leurs natures... afin de mettre en place des mécanismes pour y remédier.

Le Projet établira donc des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

9.7 REGLEMENT DES DIFFERENDS

9.7.1 Règlement du différend individuel

Selon les termes de l'article 319 du Code du Travail, le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Au cours de la mise en œuvre du PCRSS, la procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

❖ Pré-conciliation entre les parties :

Avant tout autre démarche extérieure à la relation qui lie le travailleur à son employeur, tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Cela consiste à dialoguer entre travailleur et employeur (très souvent entre le travailleur et son supérieur hiérarchique) pour trouver une solution au conflit qui les oppose afin d'éviter l'enlisement de ce dernier. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est alors porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

❖ Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail :

La conciliation préalable devant l'inspecteur du travail est une obligation légale. C'est l'article **320 du code du travail qui consacre cette obligation** : « tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie. »

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

Si la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail n'aboutit pas à une solution acceptée de tous, l'inspecteur du travail dresse un PV de non-conciliation signé de lui et des différentes parties. Le PV de non-conciliation est alors transmis au tribunal du travail.

Aussi, la tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle, dans ce cas l'inspecteur du travail dresse deux PV. Un PV partiel de conciliation et un PV de non-conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Cependant, selon les termes de l'article 325 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso l'inspecteur du travail peut également dresser des PV exécutoires. Dans ce cas, il faut que les éléments du litige en cause ne soient pas contestés et qu'ils portent sur le salaire, les congés payés et la prime d'ancienneté.

Les PV de conciliation totale, partielle et les PV exécutoires dressés par l'inspecteur du travail valent titre exécutoire selon les dispositions de l'article 326 de la loi portant code du travail. En effet, l'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

❖ Procédure devant les tribunaux :

Quand la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail échoue, le tribunal est directement saisi par la partie plaignante qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent en plus de la copie conforme du procès-verbal de non-

conciliation, conformément aux dispositions de l'article 327 de la Loi portant code du Travail au Burkina Faso.

Selon l'article 341 du code de travail, le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Mais pour ce qui concerne les litiges nés d'un licenciement, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle au Burkina Faso et celui de son lieu de travail, nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction.

Aussi, Le travailleur recruté sur le territoire national a, en outre, la faculté de saisir le tribunal du lieu de conclusion du contrat de travail.

Selon les dispositions de l'article 344 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso : « La procédure en matière sociale est gratuite tant devant le tribunal du travail que devant la juridiction d'appel. Les travailleurs bénéficient en outre de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par le code du travail sont consignés dans les contrats individuels de travail, le règlement intérieur. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends.

En ce qui concerne le fonctionnaire, le Conseil de discipline des départements ministériels et les tribunaux administratifs sont chargés de traiter les conflits les opposant à l'État.

9.7.2 Règlement de conflit collectif

L'article 367 du Code du Travail définit le conflit collectif comme étant un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé au non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif.

Tout comme le conflit individuel, tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à (i) l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail (ii) au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail. (**Article 369 du code du travail**)

Dans le cadre de la mise en œuvre du PCRSS, la procédure de règlement du conflit collectif suivra les phases suivantes :

❖ Phase de conciliation :

Le différend collectif est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une direction régionale du travail. Quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs directions régionales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail. À l'issue de la tentative de conciliation, le directeur du travail ou l'inspecteur du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Le PV d'accord total ou partiel est signé de l'inspecteur ou du directeur du travail, et contresigné par les deux parties en conflit et met fin au différend. Il est immédiatement exécutoire. Le procès-verbal d'accord total est déposé au greffe du tribunal du travail du lieu du différend par l'inspecteur ou le directeur du travail qui doit veiller à l'exécution des accords par les parties. Une ampliation du PV est transmise aux parties et à partir de la date de réception de son exemplaire, chaque partie est dans l'obligation d'exécuter les accords lui incombant.

❖ Phase d'arbitrage :

En cas d'échec de règlement amiable, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins qu'il adresse au ministre chargé du travail. Conformément à l'article 371 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de

la date de transmission au ministre chargé du travail. Dans un délai de dix (10) jours maximum qui suivent la réception du procès-verbal de non conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou par le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la Cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres prévus par la loi. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par le Président du Conseil d'arbitrage. La sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

D'une manière générale, que ce soit pour un conflit individuel, ou pour un conflit collectif, au Burkina Faso, le Médiateur du Faso, dont la procédure est gratuite peut être saisi. Le Médiateur du Faso est une institution qui apporte une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs devant les services publics ; son siège est à Ouagadougou et il possède 10 délégations régionales.

Au cours de la mise en œuvre du PCRSS, le Médiateur du Faso peut être appelé à apporter une assistance dans le cadre des éventuels conflits de travail pour faire valoir les droits de travailleurs et pour faire face à leurs devoirs ; recevoir et instruire les réclamations provenant des personnes physiques et morales, relatives au fonctionnement du Projet ; formuler des recommandations en vue du règlement rapide et à l'amiable des litiges entre UCP et les travailleurs ; participer à toute action tendant à l'amélioration des services du Projet et à toute activité de conciliation etc.

Aussi, au Burkina Faso, il existe un mécanisme de traitement des conflits, historique et basé sur la recherche de la cohésion sociale qui s'appuie sur les autorités coutumières et religieuses. Ce mécanisme a montré sa fiabilité dans le passé et pourrait constituer une autre voie de résolution des conflits dans le cadre de l'exécution de ce Projet.

10 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DU PROJET

Le PCRSS exigera que tous les contractants engagés sur le projet opèrent d'une manière compatible avec les exigences des textes nationaux en matière d'emploi, les exigences des NES, y compris les exigences spécifiques énoncées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES). Le Projet gèrera tous les fournisseurs et prestataires de manière efficace, notamment :

- ❖ en évaluant les risques et les impacts environnementaux et sociaux liés à ces contrats ;
- ❖ en vérifiant que les fournisseurs et prestataires engagés dans le cadre du projet sont des entreprises légitimes et fiables, et ont les connaissances et les compétences nécessaires pour s'acquitter des tâches du projet, conformément à leurs engagements contractuels ;
- ❖ en intégrant tous les aspects pertinents du PEES dans les documents d'appel d'offres ;
- ❖ en exigeant de manière contractuelle que les fournisseurs et prestataires appliquent les aspects pertinents du PEES et les outils de gestion connexes, y compris des mesures appropriées et efficaces de résolution des problèmes de non-conformité ;
- ❖ en assurant le suivi de la conformité des engagements contractuels des fournisseurs et prestataires ; et
- ❖ dans le cas des sous-traitants, en obligeant les entrepreneurs à contracter des accords similaires avec leurs sous-traitants.

10.1 PROCEDURE DE SELECTION

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.

Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence (Décret n°2017-0049/PRES/PM/MINEFID du 1er février 2017 portant procédures de passation, d'exécution et de règlement des marchés publics et des délégations de service public modifié par le décret n°2019-0358/PRES/PM/MINEFID du 30 avril 2019) et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

10.2 REGLES REGISSANT LE PERSONNEL

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.

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/sérvices 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

10.3 OBLIGATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs. De ce fait, ils devraient s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures produites et livrées chez eux.

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec le fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

11 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Selon les exigences de la Banque mondiale, les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.

Le PCRSS pourrait utiliser la main d'œuvre communautaire dans le sens de la NES 2 (paragraphe 34). Aussi, des fournisseurs principaux qui auront jugé opportun de recourir à des travailleurs au sein de la communauté pourraient le faire. Ils devront fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix comme l'exige les dispositions des paragraphes 31 à 33 de la NES 2 sur les travailleurs contractuels. La documentation devra contenir, entre autres :

- les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- *la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires ;*
- *les conditions de travail des travailleurs communautaires ;*
- *la santé et sécurité au travail ;*
- les procédures de gestion de la main-d'œuvre communautaire, incluant les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, les modalités de paiement et les horaires de travail ;
- *le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires.*

L'UCP procédera à l'analyse de la documentation fournie par l'Entrepreneur ayant jugé opportun de recourir à des travailleurs au sein de la communauté dans le cadre de leur contrat et pourra solliciter l'avis de non-objection de la Banque sur ledit document.

D'une manière générale, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les travailleurs communautaires, l'UCP appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle :

- ❖ à la nature et la portée du projet ;
- ❖ aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ;
et
- ❖ à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.

Dans toutes ces situations, l'UCP devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera fourni sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

12 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Sauf stipulation conventionnelle contraire, la passation, l'exécution et le règlement des marchés du Projet seront régis par la réglementation générale de la commande publique en vigueur au Burkina Faso (article 34). 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 se feront conformément à cette disposition de la réglementation générale des Projets et Programmes.

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 et réponses aux 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.

ANNEXE : CODE DE BONNE CONDUITE

Ceci est un modèle et doit être adapté par l'équipe du Projet en se référant à la réglementation nationale et aux exigences de la Banque mondiale

1. Règles générales de conduite

L'Unité de Coordination du Projet s'engage à s'assurer que les activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet/l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les 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.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, le projet/l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants du projet/de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs : Le projet/l'entreprise et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur ;

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

Le projet/l'entreprise s'assurera que les us et coutumes de la communauté locale qui ne s'inscrivent pas dans des dispositions contraires aux droits humains soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et dans l'absence de toute discrimination.

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

Le projet/l'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

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

2. Règles de conduite en rapport avec les exploitations et abus sexuels et harcèlement sexuel (EAS/HS)

✓ Règles de conduite du projet

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.

Ces règles de conduite engagent le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux.

Les 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. 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. Les abus sexuels s'entendent comme toute « intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- ii. Harcèlement sexuel : par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles déplacées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - iii. Faveurs sexuelles : par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveur conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.

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

À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés du projet/de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de EAS/HS seront engagées avec le consentement éclairé des survivantes, 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 chefs de service 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.

✓ **Règles de conduite du chef de service**

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

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

- ✓ sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;
- ✓ afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- ✓ s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- ✓ organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- ✓ mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux EAS/HS/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ✓ veiller à ce que toute question de EAS/HS/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale avec le consentement éclairé des survivantes;
- ✓ signaler tout acte présumé ou avéré de EAS/HS et/ou de VCE lié au projet et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- ✓ si un chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de 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 gestion des plaintes ;

- ✓ une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- ✓ si un chef de service a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (b) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet sera tenu de désigner un autre chef de service qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- ✓ les chefs de service qui omettent de signaler les incidents liés aux EAS/HS/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux EAS/HS/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
 - ☞ l'avertissement informel ;
 - ☞ l'avertissement formel ;
 - ☞ la formation complémentaire ;
 - ☞ 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 chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux EAS/HS ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

✓ **Règles de conduite des employés**

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

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

- assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, sexe, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de EAS/HS/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.
- ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- ne pas se livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

- ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
- 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 ;

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, avec 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 pendant toute la durée du projet, et ce durant et en dehors des horaires de travail ;
- ✓ avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- ✓ faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- ✓ quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- ✓ introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- ✓ procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- ✓ emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- ✓ introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- ✓ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- ✓ consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- ✓ conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- ✓ commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- ✓ se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;

- ✓ utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles ;

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

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

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

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

Tableau 7: Principales fautes et sanctions encourues

<i>Fautes</i>	<i>Sanctions</i>
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 4 à 8 jours
6. Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 4 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 4 à 8 jours
8. Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 4 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
9. Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 4 à 8 jours
10. Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
11. Toute forme de EAS/HS, peu importe le genre, statut, profil de la personne en question (travailleur/travailleuse ou membre de la communauté locale)	Licenciement avec préavis

12. Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
13. Vol	Licenciement sans préavis
14. Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
15. Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
17. Abandon de poste	Licenciement sans préavis
18. 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 IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
19. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis

3. Suivi et mise en œuvre du code

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

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

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

Signature :

Nom et prénom (s) en toutes lettres :

Titre :

Date :