

BURKINA FASO

Unité-Progrès-Justice



MINISTRE DES TRANSPORTS, DE LA MOBILITE URBAINE ET DE LA SECURITE
ROUTIERE (MTMUSR)

PROJET DE MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT URBAIN POUR LES VILLES
SECONDAIRES
(P177918)

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

JUILLET 2023

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	II
SIGLES ET ABBREVIATIONS	III
DEFINITION DES CONCEPTS CLES	IV
INTRODUCTION.....	1
I. PRESENTATION DU PROJET.....	3
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET..	9
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	13
IV. BREF APERCU SUR LA LégISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	20
V. BREF APERCU SUR LA LégISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL...	28
VI. PERSONNEL RESPONSABLE	31
VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES	34
VIII. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	38
IX. CONDITIONS GÉNÉRALES	39
X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	41
XI. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	46
XII. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	48
XIII. GESTION DES FOURNISSEURS CONTRACTANTS.....	49
CONCLUSION	51
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	52
ANNEXES	53

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PRINCIPALES ACTIVITÉS DU PROJET	7
TABLEAU 2 : PROFILS DU PERSONNEL DU PROJET	9
TABLEAU 3 : PROFIL ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	12
TABLEAU 4 : PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION	17
TABLEAU 5 : PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX RELATIONS DE TRAVAIL ET APPLICABLES DANS LE CADRE DU PROJET	21

SIGLES ET ABREVIATIONS

Acronymes	Signification
AMGT	Agence Municipale des Grands Travaux
AT	Accidents de travail
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel
EPI	Equipements de protection individuelle
MEFP	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective
MGPT	Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs
MP	Maladies Professionnelles
MTMUSR	Ministère des Transports, de la mobilité urbaine et de la sécurité routière
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Projet
ONG	Organisme Non gouvernemental
OSC	Organisation de la Société Civile
PDI	Personnes Déplacées Internes
PEES	Plan d'engagement environnemental et social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
RAF	Responsable Administratif et Financier
SES	Sauvegardes Environnementales et Sociales
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SST	Santé et à la Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants

DEFINITION DES CONCEPTS CLES

- **Abus sexuel:** On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (UNFPA, <https://gbvguidelines.org> : *Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30*).
- **Autres parties concernées :** L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2).
- **Bénéficiaires :** Les bénéficiaires d'un projet sont ceux qui tireront un bénéfice de son implantation. Il existe deux types de bénéficiaires: les bénéficiaires directs et les bénéficiaires indirects. (*Préparation et analyse des avant-projets d'investissement, module 2, chapitre 4, www.fao.org/3/a0322f/a0322f04.htm#TopOfPage, FAO 2004*).
- **Consentement :** Selon l'UNFPA, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV> (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, Annexe 9, A44*), 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 contraintes. 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.).
- **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, page 36).
- **Exploitation sexuelle:** Cette expression désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certains types de « prostitution forcée » peuvent également entrer dans cette catégorie (UNFPA, *Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A30*).
- **Harcèlement sexuel :** Avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles et tout comportement verbal ou physique de nature sexuelle (Inter-Agency Standing Committee, *Comité permanent interorganisations, 2015, Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement, annexe3, page 321*).

- **Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) :** Le terme HIMO (« haute intensité de main d'œuvre ») utilisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), décrit l'utilisation optimale de la main d'œuvre pour réduire au maximum la pauvreté, tout en considérant attentivement les questions de coûts et de qualité. Une technologie basée sur la main-d'oeuvre vise à combiner main-d'oeuvre et équipements en donnant la priorité à la main-d'oeuvre, mais en la complétant le cas échéant par du matériel léger pour des raisons de qualité ou de coût ; (OIT/BIT : *Programmes d'Infrastructures à Haute Intensité de Main-d'œuvre - HIMO : Politiques et pratiques du travail* page 3).
- **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. (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1).
Les préoccupations d'ordre professionnel diffèrent généralement des questions soulevées par les parties touchées par le projet et d'autres parties prenantes, et appellent par conséquent un mécanisme distinct pour leur gestion. La conception d'un mécanisme de gestion de plaintes d'ordre professionnel s'appuie sur les éléments du mécanisme de gestion des plaintes du projet, mais inclura aussi des mesures définies expressément pour traiter des préoccupations d'ordre professionnel. (NES n°2 Note d'orientation /Banque mondiale, version numérique, page 10, paragraphe 21.1)
- **Parties touchées par le Projet :** L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1).
- **Travailleur communautaire :** les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Il s'agit des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. (Cadre environnemental et sociale de la Banque mondiale, Glossaire, page 106).
- **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. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de 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, annexe 3 ; page 322).
- **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, annexe 4 ; page 326*).

- **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, NES°2, Banque mondiale, page 32*).
- **Travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires). Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. (*note d'orientation à l'intention des emprunteurs (Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI : NES no 2 : Emploi et conditions de travail page 14)*).
- **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, rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, NES°2, Banque mondiale, page 31*).
- **Travail forcé** : Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. (*Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso : article 5*).
- **Violence contre les enfants** : La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

INTRODUCTION

1. Contexte et justification du projet

Le Burkina Faso s'urbanise rapidement, mais les villes se caractérisent par un fort étalement urbain et des lacunes dans les infrastructures et la prestation de services. Le pays est encore majoritairement rural avec une population inégalement répartie. L'urbanisation se produit dans les villes secondaires, mais affecte considérablement les deux plus grandes villes du pays que sont Ouagadougou la capitale et Bobo Dioulasso la deuxième ville primaire.

Les villes secondaires deviennent des centres de migration offrant un refuge aux personnes déplacées de force et une résilience économique, par conséquent, leur développement est essentiel au développement économique et social du pays. Dans la plupart des villes secondaires, la mobilité urbaine se caractérise par une faible part de la circulation piétonne, une prépondérance des véhicules motorisés à deux roues et des vélos, et un système de transport collectif faible. Des documents d'urbanisme existent pour les villes secondaires, bien que certains doivent être mis à jour.

Dans ces circonstances, le développement urbain durable, inclusif et productif est un défi qui ne peut être surmonté que par une meilleure planification urbaine et de l'utilisation des sols, une mobilité urbaine accrue et des investissements dans les infrastructures et les services de base.

Pour relever le défi d'assurer d'un développement urbain durable, le Burkina Faso avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale envisage mettre en œuvre le Projet de Mobilité et de Développement Urbain pour les Villes secondaires. Ce Projet concernera les villes de Bobo-dioulasso, Ouahigouya et Kaya.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de mobilité et de développement urbain pour les villes secondaires, pour se conformer aux directives de la norme environnementale et sociale n°2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, le Gouvernement doit élaborer un certain nombre d'instruments de sauvegardes environnementale et sociale dont les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

2. Objet et champ d'application du PGMO

Les procédures de gestion de la main d'œuvre décrivent la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES no2. Elles indiquent de quelle façon cette NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du Projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre ont pour objet de faciliter la planification du Projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du Projet. Elles aident à : a) identifier les différents types de travailleurs

qui sont susceptibles d'être associés au projet, et b) énoncent les moyens de satisfaire aux exigences de la NES n° 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

Les Procédures de gestion de la main d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs du Projet y compris les consultants et les employés des principaux prestataires et fournisseurs. Toutefois, avant le démarrage de leurs activités, les principaux prestataires et fournisseurs devront fournir une procédure de gestion de leur personnel.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre seront réévaluées, révisées et mises à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

I. PRESENTATION DU PROJET

I.1. Objectif de développement du Projet

L'objectif de développement du Projet est d'«Améliorer l'accessibilité sûre et résiliente au climat, aux services de base et aux opportunités économiques de la population, y compris les personnes déplacées, dans des villes secondaires sélectionnées au Burkina Faso».

I.2. Zone d'intervention, montant et durée du Projet

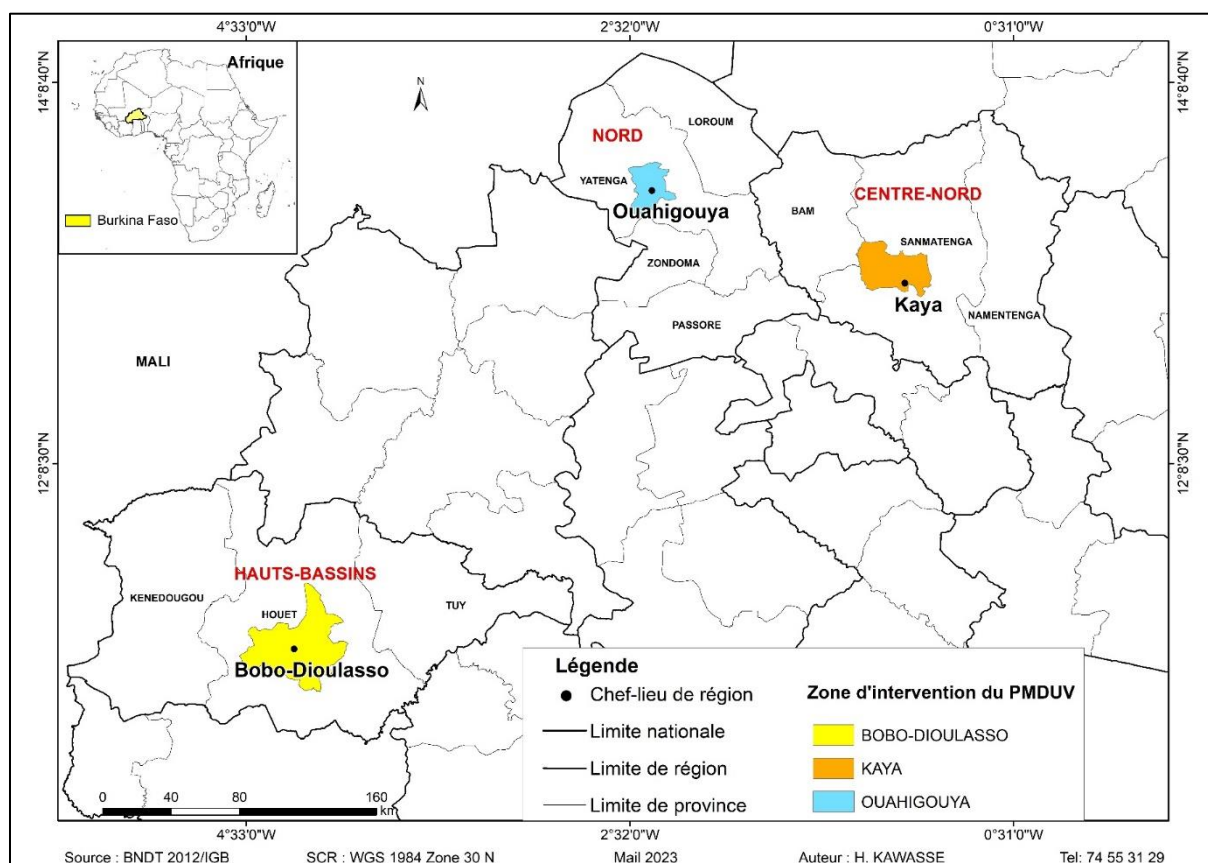
Le Projet proposé se concentrera sur trois (3) villes secondaires du Burkina Faso : Bobo Dioulasso, Kaya et Ouahigouya. Cependant, le choix des villes restera flexible pendant la préparation et la mise en œuvre du Projet et un mécanisme permettant d'adapter l'intervention ou de réorienter les investissements vers d'autres villes secondaires sera mis en place pour s'adapter à la situation sécuritaire instable dans le pays.

Le coût global du Projet est estimé à 200 millions de dollars, soit 118 993 640 000 FCFA.

Le Projet a une durée de cinq (ans) ans.

La carte suivante, présente la Zone d'Intervention du Projet (ZIP).

Carte 1 : Localisation de la ZIP



Source : équipe de préparation du PMPP, avril 2023

I.3. Ancrage institutionnel

La tutelle technique du Projet est assurée par le Ministère des Transports, de la Mobilité Urbaine et de la Sécurité Routière (MTMUSR) et la tutelle financière par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective (MEFP). A cet effet, le MTMUSR mettra en place une Unité de Gestion du Projet basée à Ouagadougou. Cette UGP assurera la coordination de toutes les activités du Projet.

L'UGP travaillera en étroite collaboration avec les directions techniques du MTMUSR et les collectivités concernées pour exécuter et suivre la mise en œuvre du Projet. Aussi, l'UGP et les trois (3) collectivités bénéficieront de l'assistance technique d'agences intervenant en Maîtrise d'Ouvrage Délégué (MOD). Ces collectivités auront également la possibilité de passer des marchés d'un certain seuil non élevé.

I.4. Composantes du Projet

Le PMDUV s'organise autour de cinq (5) grandes composantes qui sont :

Composante 1 : Amélioration des infrastructures de mobilité urbaine et des services de transport public

Cette composante s'organise à son tour autour de trois (03) sous-composantes qui sont :

Sous-composante 1.1 : Amélioration du système de transport urbain résilient au climat

Cette sous-composante soutiendra le développement de services de transport par autobus inclusifs à Bobo Dioulasso prenant en compte la mobilité des femmes et l'accessibilité aux personnes déplacées et aux personnes handicapées. Cette sous-composante soutiendra également une évolution vers des moyens de transport plus durables (ex : mobilité électrique). Un soutien sera également apporté à la professionnalisation des opérateurs de transport urbain et de logistique afin d'améliorer la qualité de la mobilité urbaine et des services de transport.

Sous-composante 1. 2 : Amélioration de la connectivité urbaine aux infrastructures socio-économiques

Cette sous-composante financera la réhabilitation et la modernisation des routes urbaines, avec des installations appropriées dédiées pour tous les usagers de la route, afin d'améliorer l'accès aux services de base et l'accès aux opportunités économiques (ex : les marchés dans les centres secondaires) dans certaines villes secondaires. A Bobo Dioulasso, il financera des études et **des travaux routiers** dans deux (2) centres secondaires et un contournement sud (15 km) pour relier deux centres secondaires et faciliter le transit des trafics lourds sans traverser le centre-ville. Il financera également la mise en place d'installations et d'infrastructures d'intermodalité pour la logistique du fret urbain afin d'améliorer l'efficacité du système et de réduire les déplacements motorisés y relatifs. **Dans d'autres villes, il financera la réhabilitation et la modernisation des routes urbaines**, avec des caractéristiques de résilience climatique et des installations dédiées aux transports non motorisés, afin de faciliter l'accès aux services de base (écoles, hôpitaux, services municipaux, etc.) et **de relier les centres urbains à leur arrière-pays et à leurs opportunités économiques**. Les infrastructures de connectivité financées au titre de cette sous-composante intégreront des mesures de sécurité routière, d'adaptation au changement climatique et de résilience dans leur conception afin de garantir un accès continu et sûr aux services de base et aux emplois.

Sous-composante 1.3: Intermodalité et sécurité routière

Cette sous-composante financera l'assistance technique et les études visant à promouvoir et à améliorer la sécurité routière, en mettant l'accent sur la gestion des données de sécurité routière et l'ingénierie de la sécurité routière. L'une des études prévues dans le cadre de la sous-composante est l'élaboration d'une stratégie d'amélioration de la sécurité routière pour les villes secondaires incluant la cartographie des principaux risques et des solutions possibles pour éviter les accidents de la route. Cette sous-composante financera également des études d'ingénierie de la sécurité routière. La sous-composante financera également des campagnes de sensibilisation à l'intention des personnes déplacées et des communautés d'accueil.

Composante 2 : Amélioration des infrastructures de résilience climatique et des services de base dans certains centres urbains

Cette composante soutiendra le développement urbain des villes secondaires sélectionnées et des centres secondaires sélectionnés à Bobo Dioulasso, en fournissant des infrastructures urbaines et des services socio-économiques sûrs, résilients, verts et inclusifs en utilisant une approche par zone.

Cette composante comprend deux (02) sous-composantes.

Sous-composante 2.1 : Amélioration des conditions de vie en favorisant une structuration spatiale plus résiliente de la ville intégrant la gestion des inondations, l'accès aux équipements publics et aux services de base à Bobo Dioulasso, Kaya et Ouahigouya (infrastructures de drainage, solutions basées sur la nature, places et parcs publics, écoles, etc.).

Cette sous-composante financera des études et des travaux pour l'organisation spatiale (i) d'investissements pour l'amélioration de la gestion des déchets, (ii) la construction d'un réseau de drainage des eaux pluviales, (iii) la réhabilitation et l'amélioration des espaces verts et publics, (iv) la construction de salles supplémentaires pour les écoles et les établissements de santé existants et (v) les forages d'eau et les puits d'eau avec pompes manuelles.

Sous-composante 2.2 : Favoriser la création d'emplois et l'accès aux opportunités économiques (marchés de quartiers, périmètres maraichers, Haute Intensité de Main d'œuvre – HIMO)

Cette sous-composante favorisera l'accès à des possibilités économiques pour la population, y compris les personnes déplacées et les communautés d'accueil. En complément des transferts monétaires effectués par d'autres projets de la Banque mondiale et d'autres donateurs, ce sous-volet financera des études et des travaux de génie civil pour la construction de petits marchés et de périmètres de jardinage résilients au climat. Il financera également de petits investissements dans des installations communes le long de corridors sélectionnés ou dans des espaces clés afin de maximiser la propriété et l'impact positif du Projet sur les communautés.

Les installations proposées sont de différents types, tels que des périmètres de potagers, des plates-formes multifonctionnelles pour les femmes, des puits d'eau avec pompes manuelles, de petits entrepôts pour les cultures, de petits bâtiments de marché, des parkings, des clôtures.

Composante 3 : Renforcement du cadre institutionnel urbain

Cette composante mettra à jour et améliorera les cadres existants de planification de la mobilité urbaine et du développement urbain afin d'assurer l'utilisation durable et résiliente au changement climatique des terrains urbains le long de certains corridors, ainsi que le renforcement institutionnel et le renforcement des capacités pour le développement urbain de certaines villes.

Cette composante comprend trois (03) sous-composantes.

Sous-composante 3.1 : Planification de la mobilité urbaine

Cette sous-composante se concentrera sur le complément des cadres institutionnels et réglementaires pour le transport urbain au niveau de la ville. Ainsi, les activités proposées appuieront :

- l'élaboration de plans de mobilité urbaine durable qui intègrent des considérations d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à celui-ci; et
- l'élaboration de plans de gestion du trafic, qui tiennent compte du cadre ASI+R et incluent des fonctionnalités de gestion des risques de catastrophe pour améliorer la résilience aux événements liés au climat.

Sous-composante 3.2 : Planification du développement urbain et aménagement du territoire

Cette sous-composante financera :

- la mise à jour du cadre institutionnel pour l'urbanisme et la gestion de l'utilisation des sols; et
- l'identification et conception de plans de développement de quartiers clés autour de sites sélectionnés avec des perspectives de transformation à fort potentiel.¹

Sous-composante 3.3 : Renforcement institutionnel, engagement citoyen et renforcement des capacités

Cette sous-composante permettra d'améliorer la gouvernance et la cohésion sociale dans les villes secondaires. Elle financera :

- à Bobo Dioulasso, la création d'une Agence Municipale des Grands Travaux (AMGT), d'une Agence Organisatrice du Transport Urbain (AOTU) et d'une Agence de Développement Economique Urbain (ADEU) ;
- l'amélioration de l'infrastructure et de l'équipement des autorités locales, y compris la construction de la mairie de Kaya et Ouahigouya ;
- les activités de renforcement des capacités et d'assistance technique.

Composante 4 : Gestion de Projet

Cette composante appuiera la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du Projet et financera :

- l'appui à la gestion du Projet par le biais d'une assistance technique à l'UGP en matière d'approvisionnement, de garanties environnementales et sociales, etc.,
- la mise en œuvre, suivi et évaluation du Projet.

Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence en cas de catastrophe (CERC)

Cette composante aura une allocation initiale de budget zéro, mais permettrait une réaffectation rapide des fonds du Projet en cas de catastrophe ou de crise naturelle ou d'origine humaine qui a causé ou est susceptible de causer de façon imminente des répercussions économiques et/ou sociales négatives majeures.

I.5. Principales activités du Projet

Les principales activités du Projet sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

¹ Dans les quartiers sélectionnés, les plans d'aménagement peuvent comprendre l'amélioration des routes et des rues, des trottoirs et des passages pour piétons; l'amélioration des espaces ouverts existants, l'installation d'éléments d'ombrage, la mise en place d'installations adéquates de drainage et de collecte des déchets, l'installation de mobilier urbain, d'éclairage et d'abribus; organiser le stationnement et installer des barrières de sécurité pour réduire l'empiètement des véhicules sur les trottoirs et améliorer la sécurité, etc.

Tableau 1 : Principales activités du Projet

Composantes	Sous-composantes	Activités
Composante 1 : Services et infrastructures de mobilité urbaine	1.1 Services de mobilité urbaine	- Professionnalisation/organisation des prestataires de services de transport urbain - Assistance technique à SOTRACO - Activité pilote pour les 2- et 3- roues électriques - Mise en œuvre du plan d'action pour le genre dans les transports
	1.2 Infrastructures de mobilité urbaine	- Réhabilitation et aménagement de voirie urbaine, y compris installations dédiées au transport non motorisé (trottoirs) et des ouvrages connexes - Construction d'infrastructures pour l'intermodalité (abris bus équipés de système d'information voyageurs et de plaques solaires, parking d'intermodalités) et la logistique du fret urbain (aires de stationnement et parkings) - Construction d'équipements du transport en commun le long de certains itinéraires
	1.3 Sécurité routière	- Digitalisation des bulletins d'accidents de la circulation et assistance technique pour la gestion des données de sécurité routière et l'ingénierie de la sécurité routière - Inspections et audits de sécurité routière et mise en œuvre des recommandations - Sensibilisation de la population, y compris des PDI à la sécurité routière
Composante 2 : Infrastructures urbaines et services de base	2.1 Infrastructures urbaines et services pour de meilleures conditions de vie	- Aménagement du réseau d'évacuation des eaux pluviales - Réhabilitation et amélioration des espaces verts et publics - Construction et équipement de salles de classes pour les écoles, plus équipements de base
	2.2 : Infrastructure et services urbains pour des opportunités économiques	- Construction / réhabilitation d'infrastructures économiques (petits marchés, périmètres maraichers, agriculture urbaine, plateformes multifonctionnelles pour les femmes, etc.) - Soutien aux activités génératrices de revenus pour les personnes vulnérables (les PDI, les jeunes et les femmes), y compris le renforcement des capacités et la formation professionnelle
Composante 3 : Renforcement institutionnel et	3.1 Planification de la mobilité urbaine	- Mise à jour et élaboration de documents de planification urbaine

Composantes	Sous-composantes	Activités
engagement citoyen	3.2 Urbanisme et aménagement du territoire	- Mise à jour du cadre institutionnel pour l'urbanisme et la gestion de l'utilisation des sols (PCD, POS)
	3.3 Renforcement institutionnel, engagement des citoyens et renforcement des capacités	- Création et opérationnalisation AMGT et AOTU - Amélioration des infrastructures et équipements des autorités locales dont la réhabilitation de la mairie de Kaya - Activités de renforcement des capacités et d'assistance technique
Composante 4 : Gestion de projet	Coordination et Gestion du projet	- Réunions du comité de pilotage - Suivi-évaluation - Communication - Gestion foncière et Marchés - Sauvegardes Environnementale et Sociale.
Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence en cas de catastrophe (CERC)	-	-

Source : Aide-mémoire du PMDUV, Avril 2023

La réalisation de ces activités sera source d'impacts positifs et négatifs aussi bien pour l'environnement biophysique que pour le milieu humain notamment la main d'œuvre.

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

Cette section décrit le type, les caractéristiques de travailleurs, et les effectifs que le projet mobilisera pour sa mise en œuvre. La mise en œuvre nécessitera la mobilisation de travailleurs pouvant être classés dans les catégories suivantes : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux. Il n'y aurait pas de travailleurs communautaires dans le sens de la définition du concept dans le Cadre E&S mais il est attendu la mobilisation d'un nombre important de la main d'œuvre locale selon les types de travaux par localité.

Par ailleurs pour la mise en œuvre du Projet, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir, pourra être recrutée. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude ou de placement, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, au handicap et conformément aux dispositions du présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre.

II.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs désignent le personnel de l'UGP, y compris le personnel à mobiliser au niveau des trois (03) antennes régionales à implanter, et éventuellement le personnel des agences de maîtrise d'ouvrages délégués. L'équipe de l'UGP et des antennes sera constituée soit par le recrutement de profils conformément aux dispositions du code du travail, soit par la mise à disposition de fonctionnaires détachés. Ce personnel sera recruté ou mis à disposition sans distinction de sexe, dans un processus d'égalité et d'égalité de genre, transparent et selon le mérite.

Le tableau suivant présente les profils à recruter et les effectifs prévisionnels.

Tableau 2 : Profils du personnel du Projet

N°	Poste	Nbre	Statut	Début de mobilisation
A. Personnel type de l'UGP				
1.	Coordonnateur (trice)	1	Recruté(e) / nommé(e)	Dès la période de préparation du projet
2.	Responsable administratif et financier (RAF)	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet

N°	Poste	Nbre	Statut	Début de mobilisation
3.	Auditeur interne	1	Recruté	Dès le démarrage du projet
4.	Comptable	1	Recruté	Dès le démarrage du projet
5.	Assistant-comptable	1	Recruté	Dès le démarrage du projet
6.	Spécialiste en passation des marchés (SPM)	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
7.	Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE)	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
8.	Spécialiste en développement social (SDS)	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
9.	Spécialiste en genre EAS/HS	1	Recruté	Dès le démarrage du projet
10.	Chargé de la sécurité	1	Recruté ou détaché	Pendant la mise en vigueur du projet
11.	Spécialiste en suivi-évaluation	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
12.	Spécialiste en communication	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
13.	Spécialiste en génie-civil	1	Recruté	Pendant la mise en vigueur du projet
B. Personnel type des communes de Bobo-Dioulasso, Ouahigouya et Kaya				
14.	Chef d'Antenne Communale	3	Mis à disposition	Pendant la mise en vigueur du projet
15.	Assistant en sauvegarde environnementale et sociale/commune	3	Recrutés	Dès le démarrage du projet
16.	Assistant en Maîtrise d'ouvrage	3	Recrutés	Dès le démarrage du projet
17.	Assistant en Passation des Marchés	3	Recrutés	Dès le démarrage du projet
C. Personnel d'appui de l'UGP				
18.	Secrétaire	1	Recruté	Dès le démarrage du projet
19.	Chauffeurs	3	Recrutés	Dès le début du projet
20.	Agent de liaison	1	Recruté	Dès le début du projet
	TOTAL	30		

Source : Mission d'élaboration du PGMO, avril 2023

Ces profils seront recrutés (mis à disposition pour les Points Focaux) et maintenus sur toute la durée du projet.

Les équipes des agences de maîtrise d'ouvrages déléguée² seront essentiellement le personnel de ces agences, renforcé au besoin par les profils manquants.

La réalisation de certaines études techniques, études diagnostiques, et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales nécessiteront la mobilisation ponctuelle d'experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants individuels, ou bureaux d'études. La sélection des consultants se fera conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

On peut estimer à une vingtaine, le nombre de consultants qui pourront être mobilisés y compris leur personnel d'appui pour la consultation.

II.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont les employés des entreprises de BTP et leurs sous-traitants, les bureaux d'étude et de contrôle, y compris les consultants, etc.

Ils seront constitués des profils tels que des ingénieurs en génie-civil, en aménagement urbain, des techniciens, des spécialistes en sauvegarde environnementales et sociales, des spécialistes en hygiène santé-sécurité, des ouvriers qualifiés, des manœuvres ordinaires, etc.

Ces travailleurs seront mobilisés sur les sous-projets conformément aux dispositions du code du travail et de la NES². Une attention particulière sera accordée à la main-d'œuvre locale y compris les personnes déplacées internes (PDI) et aux femmes dans les zones des sous-projets.

Au stade actuel du Projet, les effectifs et besoins en main-d'œuvre ne sont pas formellement établis. Toutefois, au vu de l'envergure des activités, on peut estimer à 650 personnes le nombre de travailleurs contractuels. On peut estimer à 50 le nombre de travailleurs des bureaux de contrôles (chefs de missions, ingénieurs de contrôle, technicien de contrôle à pied d'œuvre). Notons que certains profils peuvent être mobilisés à temps partiel. Les conditions et les périodes de mobilisation seront définis dans les contrats de prestation.

La mobilisation de ce personnel sera faite de manière fluctuante selon le phasage des travaux. En effet au démarrage de chantier et à la fin des travaux le personnel sera réduit

Le tableau suivant donne une idée du nombre de travailleurs par profil.

² Il est prévu le recrutement de trois (3) agences de maîtrise d'ouvrage déléguée : AGETIB, ACOMOD et AGETEER.

Tableau 3 : Profil et nombre de travailleurs contractuels

N°	Profil	Nombre	Période de mobilisation
Entreprise de BTP			
01	Personnel d'encadrement (directeur des travaux, conducteur des travaux, ingénieurs, chef chantier, techniciens, spécialistes SSES, spécialistes HSE)	50	Dès la signature du contrat des travaux, et des contrats des bureaux de contrôle
02	Personnel d'appui et ouvriers spécialisés	150	Au démarrage du chantier et tout au long
03	Manœuvres ordinaires	400	Pendant les travaux
Total personnel Entreprises		600	
Bureau de contrôles			
04	Chefs de mission et ingénieurs cadres	10	Dès la signature du contrat
05	Technicien et personnel d'appui	40	Avant le démarrage des travaux
Total personnel bureau de contrôle		50	
Total général		650	

Source : Mission d'élaboration des PGMO, avril 2023.

III.3. Employés des fournisseurs principaux

Il s'agit des employés des fournisseurs principaux tels que les prestataires de restauration, les prestataires de nettoyage, le personnel des entreprises chargées de la fourniture et la maintenance des équipements et installations des locaux occupés par les travailleurs, etc.

III.4. Travailleurs communautaires

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

Les travailleurs communautaires ne seront impliqués dans la réalisation de ce projet. Certains sous-projets nécessiteront certes la mobilisation d'un fort influx de la main d'œuvre. En effet certaines activités comme les travaux de construction ou réhabilitation de rues seront exécutés en haute intensité de main-d'œuvre utilisant uniquement la main d'œuvre locale. Vu que toutes les activités ni les sites de mise en œuvre ne sont pas encore connus avec précision à cette étape de la préparation du projet, il ne sera pas opportun d'envisager un plan de mobilisation de la main d'œuvre. Les dispositions de gestion pour les travailleurs contractuels demeurent donc applicables dans le cadre de la mobilisation et la gestion de la main d'œuvre locale dans le cadre du projet.

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

III.1. Risques associés à l'hygiène-santé-sécurité au travail

Les activités de construction et de réhabilitation comportent des risques pour l'hygiène-santé-sécurité au travail. Les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

➤ *Pour le travail de bureau :*

- nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques ;
- risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain ;
- fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues ;
- contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
- allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
- exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
- exposition à des détergents pour les femmes de ménage ;
- risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre ;
- risques de contamination de maladies comme celle de la COVID-19³ et le VIH-SIDA
- risque psycho-sociaux et de surcharge de travail pour certains profils risque de conflit entre les travailleurs du projet.

➤ *Pour le travail de terrain :*

- risques d'accident de travail
- risques de morsures de serpent ; de piqûres d'insectes lors de la réalisation des ouvrages ;
- risques d'accident de circulation pendant les déplacements sur les chantiers ;
- imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable ;
- risques d'exploitation et d'abus sexuel, de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre, liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés, dans un environnement à domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable ;
- risques de contamination d'IST/VIH-SIDA et de la COVID-19 ;
- risque de conflit entre les travailleurs eux-mêmes ou entre les travailleurs et les populations riveraines

D'autres risques sont à prendre en compte lors de la phase terrain :

- augmentation des risques sur la santé et la sécurité au travail par manque de sensibilisation des travailleurs ;
- indisponibilité des soins de premiers secours sur les sites de travail ;
- non-paiement et disparité des salaires ;

³ Les mesures de gestion des risques de la COVID19 dans le cadre du projet seront exécutées conformément aux dispositions en vigueur au Burkina Faso.

- non-paiement ou déni des bénéfices ;
- discrimination entre travailleurs ;
- travail forcé, etc.

III.2. Mesures d'atténuation des risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail

Tous les risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail devront être pris en compte lors de la mise en œuvre du Projet. Les mesures d'atténuation se conformeront aux dispositions des Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité BTP.

Ainsi, le Projet mettra en œuvre des procédures et des plans d'actions pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins de chantiers, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

III.3. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet et mesures d'atténuation

III.3.1. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet

L'absence de contrat signé définissant clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises contractées (sous-traitance) pour la mise en œuvre des sous-projets pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs desdites entreprises. Ces travailleurs sont les employés (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) des entreprises chargées de la construction des infrastructures.

Il y a également les risques relatifs au travail des enfants surtout dans la construction des infrastructures, qui est interdit par ailleurs par la réglementation nationale.

III.3.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux travailleurs sous contrat

L'UGP veillera à ce que tous les fournisseurs et prestataires (entre entreprises en charge des travaux y compris les sous-traitants, bureaux de contrôle etc.) s'engagent à respecter les procédures en matière de recrutement du personnel. A cet effet, les fournisseurs et prestataires transmettront mensuellement la situation de création d'emplois à laquelle devront être annexés les contrats de travail.

Les fournisseurs et prestataires, seront tenus de s'engager dans le contrat qui les lie au Projet, contre le recours au travail des enfants et au travail forcé.

L'UGP prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de cette mesure et pour s'assurer de l'absence de travail des enfants (exiger les documents d'identité permettant de vérifier l'âge avant toute embauche) et du travail forcé sur les différents sites du Projet.

III.4. Risques liés à la situation sécuritaire et mesures d'atténuation

III.4.1. Risques liés à la situation sécuritaire

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de banditisme et actes terroristes), les travailleurs du Projet sont exposés à des risques (attaques armées pouvant causer des blessures et la mort). En effet, les mouvements armés multiplient les attaques aussi bien contre les forces de défense et de sécurité que contre les populations civiles. Le présent Projet couvre les communes de Bobo-Dioulasso, Ouahigouya et Kaya. Les deux (2) dernières communes sont situées dans des zones touchées par la crise sécuritaire. Des attaques peuvent entraîner des risques de perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux des personnes déplacées internes (PDI) d'une localité à une autre, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

III.4.2. Mesures d'atténuation des risques liés à la situation sécuritaire

L'UGP veillera à l'application des mesures de sécurité pour appuyer la phase de mise en œuvre du Projet. Plusieurs mesures qui sont du ressort de l'UGP et des agents du Projet, pourraient être mises en œuvre :

- communiquer sécu avant tout déplacement sur le terrain ;
- éviter les activités le jour de marché ;
- former et recycler les agents sur les mesures de sécurité déjà existantes ;
- cartographier les villages à fort risque sécuritaire et éviter de s'y rendre ;
- utiliser des relais communautaires ;
- se renseigner sur l'état de la route avant chaque départ ;
- rester en contact permanent avec le responsable sécu ;
- nouer un partenariat/protocole avec les forces de défense et de sécurité (FDS) ;
- préparer et mettre en œuvre un Plan de Gestion de la Sécurité et mettre en œuvre les mesures édictées,
- éviter les véhicules étatiques facilement identifiables (plaque d'immatriculation fond rouge surtout), etc.

III.5. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique et mesures d'atténuation

III.5.1. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique

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

III.5.2. Mesures d'atténuation des risques d'atteinte psycho-sociale et physique

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

III.6. Risques associés aux VBG/EAS/HS, VCE et mesures d'atténuation

III.6.1. Risques associés aux VBG/EAS/HS et VCE

Des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences, séminaires organisés par le Projet, également pour les travaux de construction d'infrastructures. Les interactions entre les travailleurs du projet, notamment les employés des entreprises et bureaux de contrôle attributaires des marchés de travaux d'infrastructures et les communautés riveraines peuvent être un facteur aggravant des risques **EAS/HS, VCE & autres VBG** surtout pour les communautés riveraines.

III.6.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux VBG/EAS/HS et VCE

La prévention et la lutte contre les Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS /HS), les violences contre les enfants (VCE) et les violences basées sur le genre (VBG) sont des défis importants lors de l'exécution des travaux de construction d'infrastructures et d'installation des équipements. Le projet doit s'engager à prévenir les risques de VBG/EAS/HS et VCE par la formation, la sensibilisation ou l'information de toutes les parties prenantes.

Les entreprises seront donc tenues dans leurs contrats respectifs, de s'engager à introduire des mesures de prévention/d'atténuation contre les EAS /HS, VCE et VBG, conformément aux Plans d'Action qui seront élaborés dans le cadre du projet et qui préconisent des mesures de prévention telles que les codes de bonne conduite, ainsi qu'un mécanisme de gestion et de traitement des plaintes. Par conséquent, toute personne employée dans le cadre du Projet, doit signer et s'engager à respecter le Code de bonne conduite, qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, de VCE et VBG, avec les sanctions en cas de non-respect.

En plus, des instances de règlement des plaintes seront mises en place conformément au mécanisme de gestion des plaintes (MGP), surtout pour les travailleurs, les bénéficiaires du projet et les populations riveraines.

III.7. Risques associés aux IST/VIH-SIDA et mesures d'atténuation

III.7.1. Risques associés aux IST/VIH-SIDA

Tout comme indiqué précédemment, des travailleurs d'origines diverses pourront être mobilisés dans le cadre de conférences et séminaires organisés par le Projet, également pour les travaux de construction d'infrastructures et d'installation des équipements dans le cadre de l'exécution du Projet. Tous ces facteurs peuvent déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques 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.

III.7.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux IST/VIH-SIDA

Plusieurs mesures seront prises pour atténuer les risques d'infection aux IST, VIH /SIDA : (i) organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur

la prévention des IST, VIH /SIDA, (ii) insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé.

III.8. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet et mesures d'atténuation

III.8.1. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

La construction des infrastructures va occasionner l'afflux de main d'œuvre constituée de travailleurs migrants et non migrants dans les zones d'implantation. Par ailleurs, le brassage entre les populations riveraines et les travailleurs des entreprises peut être à l'origine de conflits, surtout si ces derniers se rendent coupables de comportements contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers, etc.) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Aussi, des conflits peuvent naître du fait que des voies soient barrées ou à la survenue d'accidents du fait de l'absence de panneaux de signalisation ou de balisage de chantier.

III.8.2. Mesures d'atténuation des risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

Une sensibilisation des travailleurs du Projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire. Aussi, les prestataires et fournisseurs auront l'obligation d'inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous leurs travailleurs. Les personnes affectées par le projet ainsi que les populations riveraines devront être informés et impliqués dans tout le cycle de vie du projet.

III.9. Risques d'infection à la COVID-19 et mesures d'atténuation

III.9.1. Risques d'infection à la COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet les activités du projet, pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées.

III.9.2. Mesures d'atténuation des risques d'infection à la COVID-19

Le respect strict des mesures barrières et la vaccination constituent des moyens de prévention de la maladie.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 chez les travailleurs et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19, notamment celles de la Banque mondiale relative à la gestion de la COVID-19 dans le cadre de travaux d'infrastructures et les exigences de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

Tableau 4 : Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation

Risques	Mesures d'atténuation
Risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail (Accidents et maladies professionnels)	- Organiser la sensibilisation du personnel sur les mesures d'hygiène santé sécurité au travail ; - Doter le personnel en équipements de protection individuelle ; - Organiser la visite médicale annuelle ; - Prendre en charge les cas d'accidents et maladies professionnels ; - Souscrire à une assurance maladie et une assurance tous risques chantier ; - Mettre en place un dispositif de protection collective et de balisage des chantiers.
Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet (discrimination liée au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation/	- Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ; - Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; - Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable ; - Prioriser le recrutement de la main d'œuvre local y compris les PDI pour les emplois non qualifiés et les emplois qualifiés s'ils en ont les compétences ; - Encourager les candidatures féminines.
Risques d'atteinte psycho-sociale et physique (abus et exploitation des travailleurs stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Risques d'infection à la COVID-19 (regroupement des travailleurs)	- Mettre à disposition des lave-mains ; - Utiliser le gel hydroalcoolique ; - Utiliser des masques ; - Organiser la sensibilisation des travailleurs à la vaccination et au respect des mesures barrières.
Risques liés à la situation sécuritaire Atteintes physiques et/ou morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	- Respecter les consignes du plan de gestion sécuritaire ; - Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; - Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;

Risques	Mesures d'atténuation
	- Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; - Eviter les localités à fort risque sécuritaire.
Risques associés aux VBG/EAS/HS, VCE Risques de survenue de harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS et les grossesses non désirées ; - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; - Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; - Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/EAS/HS/VCE. - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; - Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE.
Risques associés aux IST/VIH-SIDA	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des IST, VIH /SIDA - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs qui sera signé individuellement, des fournisseurs et des prestataires - Travailler à la participation des personnes affectées par le projet ainsi que les populations riveraines dans le processus de mise en œuvre du projet.

Source : Mission d'élaboration des PGMO, avril 2023.

IV. BREF APERCU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du Projet se conformera aux dispositions de la loi portant code du travail au Burkina Faso, au statut général de la Fonction Publique, au décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et aux exigences de la norme environnementale et sociale (NES) 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

Ces textes précisent les conditions d'emploi et modes de recrutement des travailleurs, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail, les obligations des travailleurs, des employeurs, ainsi que, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le Projet, une documentation (contrat de travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, code de bonne conduite, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail, notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé par chaque contractant en même temps que la signature du contrat de prestation.

IV.1. Synthèse des textes encadrant les conditions de travail

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs indiquées précédemment. 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 : Convention n° 29 sur le travail forcé ; Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ; Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ; Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ; Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, etc.

Ainsi, les principaux textes nationaux relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du Projet sont de façon non exhaustive, présentés dans le tableau suivant :

Tableau 5 : Principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du Projet

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
1	Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso	Cette loi en ses articles 2 et 29 définit la notion de travailleur et de contrat de travail. Les articles 4, 5 et 37 interdisent la discrimination en matière d'emploi, le travail forcé et le harcèlement sexuel. De façon générale, le code du travail regroupe 433 articles qui définissent : - les conditions générales de travail (durée de travail, travail de nuit, travail des femmes , des enfants et adolescents) ; - les relations professionnelles entre employeurs et employés (nature du contrat etc.) ; - les conditions de suspension et de cessation des relations de travail ; - la santé sécurité au travail ; - la liberté d'organisation syndicale et la représentation des travailleurs ; - le règlement des différends de travail. - etc.
2	Loi 003-2021/AN du 1er avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso	Cette loi regroupe 160 articles qui définissent : - les conditions d'affiliation et d'immatriculation des agents publics de l'état à l'établissement public de prévoyance sociale ; - les prestations de l'établissement de prévoyance sociale (articles 35 à 75) ; - la définition, la prévention et la réparation des risques professionnels (articles 76 à 125) ; - etc.
3	Loi n°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso	Le régime de sécurité sociale institué par la présente loi comprend : - une branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et de maternité ; - une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ; - une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants; - toute autre branche qui viendrait à être créée par la loi.

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
4	La Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat	Cette loi définit : - les conditions d'emploi des fonctionnaires d'état ; - les dispositions relatives à la rémunération ; - l'organisation des carrières ; - les conditions de mise à disposition, de détachement et de disponibilité.
5	La Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles	Cette loi a pour vocation de prévenir, réprimer, réparer les violences à l'égard des femmes et des filles et améliorer la prise en charge des victimes. Elle reprend la définition des Nations Unies mais élargit le champ des violences pour tenir compte des réalités de la femme burkinabé. Elle s'applique à toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles notamment les violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles. Elle prévoit des procédures spéciales, la création de structures spécifiques et la spécialisation de juges pour prendre, au besoin, des mesures urgentes de protection, tant en matière pénale que civile.
6	Le Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso	Ce décret classe les projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso en 4 catégories et définit pour chaque catégorie, les modalités et critères de créations, l'organisation, l'administration et le fonctionnement.
7	Le Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso	Ce décret fait un récapitulatif sous forme de tableau de l'ensemble des travaux jugés dangereux par secteurs d'activité depuis l'agriculture jusqu'à la santé humaine ainsi que les raisons de l'interdiction de la pratique de ces emplois jugés dangereux.
8	Le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes	Il énumère les travaux jugés dangereux interdits aux femmes enceintes et les raisons de leur interdiction.
9	Le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés	Ce décret fixe les âges de départ à la retraite à la Fonction publique et dans l'armée en fonction de la classification catégorielle pour ce qui est des fonctionnaires d'Etat, des magistrats, des fonctionnaires des collectivités territoriales et des grades pour ce qui est des

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
		militaires. Elle donne aussi les droits auxquels peuvent prétendre les agents publics admis à la retraite.
10	L'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération	Cet arrêté réglemente les heures supplémentaires dans les entreprises privées et les modalités de leur rémunération et en fonction des secteurs d'activités.
11	La Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974	La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis à l'article [2] du code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire [du Burkina Faso] et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaire de transports, banques ; bâtiment et travaux public, commerce, industries de toute nature, mécanique générale, transports routiers, hôtellerie sans que cette énumération soit limitative.

Source : Mission d'élaboration des PGMO, avril 2023

N.B : toute révision des textes ci-dessus avant ou pendant la mise en œuvre du projet, sera prise en compte et appliquée.

IV.2. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, le personnel du Projet sera régi par le décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

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. Par ailleurs, l'article 97 du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, stipule que le personnel des projets et programmes de développement de catégorie 2 perçoit le salaire de base afférant à sa catégorie de classement conformément à la grille salariale jointe en annexe 3 du décret.

De même, le Projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination. La NES 2 prévoit 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.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du Projet aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du Projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale de juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

IV.3. Jours et horaire de travail, congé annuel

L'article 137 alinéa 1 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, fixe la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce à quarante heures par semaine. 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. Aussi, l'article 138 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont 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.

L'article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimums par semaine tandis que les articles 156 et 165 portent sur le congé annuel. L'article 5 de l'arrêté 2009-014/MTSS/DGT/DER relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé payé du 18 décembre 2009 indiquent que 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. Ainsi, le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze mois.

Par ailleurs, pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites conformément à l'article 156 alinéa 4 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

IV.4. Temps de repos et congé de maternité de la femme enceinte

Aux termes des articles 144 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

Durant les quatorze (14) semaines de son congé de maternité, la femme a droit, à la charge de l'organisme de sécurité sociale, aux frais d'accouchement dans une formation sanitaire administrative agréée par l'État et, le cas échéant, aux soins médicaux ainsi qu'au salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevrait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Enfin et pendant une période de quatorze mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure et demie par jour de travail. Les repos pour allaitement sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail conformément à l'article 148 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

IV.5. La liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du Projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le Projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune.

Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du - 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose que : « *Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.* ».

IV.6. Rupture de contrat

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 constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une

des parties des conditions de rupture prévues par la loi ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Cependant, 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, les droits des parties seront déterminés et payés conformément à la législation du travail en vigueur au Burkina Faso.

IV.7. Prise en compte des cas de VBG en milieu professionnel

Dans le cadre du Projet un protocole de prise en charge des survivants/survivantes de violence basé sur le genre sera mis en place conformément aux dispositions de la loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes. Cette loi a pour objet de prévenir, réprimer et réparer les violences à l'égard des femmes et des filles, de protéger et prendre en charge les victimes. Au sens de ladite loi on entend par violences à l'égard des femmes et des filles : tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée (article 5).

La violence basée sur le genre (VBG) constitue une violation des droits humains fondamentaux et affecte tous les aspects de la protection et du bien-être de la personne. Selon les articles 8 à 14 de la loi précitée, les auteurs de VBG s'exposent à des sanctions pénales et civiles.

Les formes de violences subies dans les milieux professionnels sont d'ordre psychologique économique physique, et sexuel. On constate également des cas tels que les « altercations », « manque de prise en charge », « langages abusifs » et « humiliations sournaises ». Les principaux auteurs de VBG sont les supérieurs indirects, les collègues, les supérieurs directs et les subalternes

Pour lutter contre ce fléau, l'article 17 stipule que toute femme ou fille victime de violences telles que définies dans la présente loi peut saisir par voie de plainte ou par tous moyens les

autorités compétentes, notamment les autorités judiciaires ou administratives. Toute personne physique ou morale ayant connaissance des mêmes infractions peut saisir les mêmes autorités par le biais d'un rapport circonstancié ou encore par voie de signalement ou de dénonciation. Les autorités saisies sont tenues de donner suite auxdites saisines.

V. BREF APERCU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La « sécurité et la santé au travail » est la discipline qui traite de la prévention des accidents de travail et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail.

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. Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°003-2021/AN du 1^{er} avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°004-2021 /AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle est décrite dans les sections qui suivent.

V.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles

Selon l'article 56 de la loi 004-2021/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, 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. Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet aller et retour et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi :

- entre sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière générale, le lieu où il prend habituellement ses repas ou perçoit sa rémunération ;
- pendant les voyages et missions dûment autorisés par l'employeur.

Également selon l'article 57 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles conformément à la liste des maladies professionnelles et du barème de référence des indemnisations des séquelles des accidents du travail et maladies professionnelles harmonisés des États membres de la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale et contractée dans les conditions mentionnées dans ledit tableau. Le tableau des maladies professionnelles établit la liste des maladies professionnelles avec, en regard, le délai de prise en charge, la liste des travaux, les procédés, les professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs ou

s'effectuent dans des conditions ou régions insalubres qui exposent les travailleurs de façon habituelle au risque de contracter ces maladies.

L'article 59 stipule que « Les dispositions relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie professionnelle est assimilée à la date de l'accident. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations, si elles se déclarent dans les délais indiqués sur le tableau prévu à l'article 57 ci-dessus. »

V.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)

Selon l'article 236 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

En outre, l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que l'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires est considéré comme temps de travail effectif.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2 du CES de la Banque mondiale, 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.

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

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

Au regard de la nature et de l'ampleur des activités, le Projet est classé en risque substantiel. De ce fait, afin de respecter les exigences de la NES 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.

Au niveau de la protection des travailleurs face à la COVID-19, le Projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et du Gouvernement burkinabè au fur et à mesure de son évolution.

Il sera primordial que le Projet, les représentants des travailleurs soient assistés et conseillés par le Comité de Sécurité et Santé au Travail (article 250 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso), afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt, et de l'atténuer au maximum à travers l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

VI.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs du Projet

Le Projet sera mis en œuvre par une Unité de Gestion de Projet (UGP). Il sera placé sous la tutelle technique du ministère des Transports, de la mobilité urbaine et de la sécurité routière. L'UGP assurera le recrutement des travailleurs directs du Projet et sera responsable de la planification opérationnelle des ressources allouées au Projet par la Banque mondiale.

VI.2. Personnel responsable du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

L'UGP assurera le recrutement et la gestion des prestataires et fournisseurs (entrepreneurs/sous-traitants, bureau de contrôle) intervenant sur les sous-projets. Pour les sous-projets, elle aura la responsabilité de s'assurer que les employés des principaux prestataires et fournisseurs sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers le (la) spécialiste de passation des marchés, appuyé du spécialiste en sauvegarde sociale et du spécialiste en sauvegarde environnementale. L'UGP à travers les spécialistes environnementales et sociales, s'assurera que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires contenues dans leurs contrats.

Le coordonnateur du Projet, le Responsable Administratif et Financier (RAF), les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront responsables de la gestion du MGP lié aux relations de travail ; plus particulièrement, le RAF sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

La mise en œuvre du Projet se fera dans le respect des procédures de passation de marchés, de gestion financière et d'audit et le suivi des mesures de sauvegardes environnementales et sociales en vigueur. Un manuel d'opérations sera élaboré pour guider les entités de mise en œuvre dans les procédures, les mécanismes de rapports et les activités de fusion et en charges, en ce qui concerne la mise en œuvre du Projet.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré après la mise en vigueur du Projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le rapport d'étapes inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'équipe du Projet, la manière dont les activités du Projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. L'UGP mettra à jour le MEP en cas de changements ou de restructuration du dispositif ou de l'ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le Projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives financières et

comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le Projet.

VI.3. Personnel responsable de la Santé et sécurité au travail

L'UGP, à travers le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), sera chargée du recrutement et de la gestion des prestataires et fournisseurs (entrepreneurs/sous-traitants, bureau de contrôle, etc.). Elle veillera à ce que les prestataires et fournisseurs qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet, aient en leur sein des spécialistes en Hygiène-santé-sécurité au travail. Elles élaboreront et mettront également en œuvre des procédures de gestion du personnel, créeront et maintiendront un cadre de travail sécurisé, et sans risque pour la santé des travailleurs. Des clauses environnementales et sociales seront annexées aux dossiers d'appel d'offre et feront partie intégrante des marchés des entreprises attributaires.

En outre, au niveau des entreprises, les Spécialistes Hygiène-Santé-Sécurité au travail, veilleront à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Ces entreprises et sous-traitants doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso. En outre, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et de façon spécifique liées à chaque poste, et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir.

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).

VI.4. Formation des travailleurs

Les principaux prestataires fournisseurs doivent assurer à leur employés une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail avant la prise de fonction et poursuivie à travers les briefings sécurité.

Ainsi, tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six (06) mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail (article 242 et 243 de la Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso).

L'UGP à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale sera également responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).

VI.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT) est proposé au point X du présent PGMO. L'UGP assurera la diffusion et le suivi de la mise en œuvre effective du MGPT aussi bien au niveau de son personnel que des employés des principaux fournisseurs.

VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section décrit les informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au Projet.

VII.1. Santé et sécurité au travail

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.

Selon l'article 236 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs y compris les risques de VBG/EAS/HS. Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et adaptés à chaque poste conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPI.

D'une manière générale, les mesures d'hygiène-santé-sécurité et environnement (HSSE) seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de tous les dangers potentiels pour les travailleurs du projet, (notamment les employés des entreprises en charge des travaux de réalisation des infrastructures) particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant l'évitement, l'élimination/suppression ou l'atténuation de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ; (iv) déclaration par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet conformément à la procédure de notification des incidents/accidents survenus décrite dans le PEES. ; (v) dispositifs de prévention des urgences, et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Des dispositions seront prises pour assurer une formation sur la santé et la sécurité au travail pour tous les nouveaux membres du personnel, puis par la suite sur une base régulière et lorsque des changements sont introduits sur le lieu de travail. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation devrait porter sur les aspects SST pertinents associés aux tâches

quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence (NES n°2).

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale une fois qu'elle en est notifiée conformément à la procédure de déclaration des accidents/incidents tel que spécifié dans le PEES. L'UGP informera également les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication sera étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UGP (NES n°2).

VII.2. Dispositions supplémentaires sur la SST

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du Projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de santé et sécurité au travail et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, de les former à la sécurité et la santé au travail et de leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du Projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du Projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du Projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du Projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables.

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de santé et sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

VII.3. Recrutement des travailleurs du Projet

En conformité avec la législation nationale et les exigences de NES n°2, l'emploi des travailleurs du Projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, les avantages sociaux et la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion, ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires et ouvertes sans égard à l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe ou l'identité de genre. Le recrutement de candidates devrait être spécifiquement encouragé et promu, en particulier pour les femmes employées dans des rôles non traditionnels ou à des postes de supervision, et le Projet devrait assurer une sensibilisation spécifique des femmes pour s'assurer qu'elles sont bien informées et conscientes des recrutements ouverts, afin de pouvoir postuler.

Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.

Des descriptions de postes claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste. Tous les travailleurs auront des contrats écrits, décrivant les termes et conditions de travail et le contenu leur sera expliqué. Les travailleurs signeront le contrat de travail.

En cas de licenciement, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Conformément à l'article 65 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitive qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai de congé. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du Projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du Projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Il est à noter également que 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.

VII.4. Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels

Le Projet incorporera des clauses environnementales et sociales générales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques de VBG/EAS/HS, VCE, et le code de conduite, dans la documentation des appels d'offres et les documents contractuels. Par ailleurs, les PGES spécifiques issus des évaluations environnementales et sociales (EIES, NIES) des sous-projets seront également annexés aux DAO. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de performance environnementale et sociale attendues de leur part, afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont tenus de mettre en œuvre ces clauses pendant la durée du contrat. L'UGP fera respecter ces clauses par les entreprises.

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par le Projet. Les accords contractuels avec chaque agent de Projet doivent être clairement définis. Les mesures mentionnées ci-dessus devront donc être suivies par les sous-traitants, et contrôlées par le spécialiste des ressources humaines et les spécialistes de sauvegardes sociale et environnementale de l'UGP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

VII.5. Documentation et information à l'attention des travailleurs

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit.

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur. Les travailleurs étrangers auront besoin de permis de travail, ce qui leur permettra de travailler au Burkina Faso.

VIII. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Selon l'article 152 du Code du travail, « L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers ». Il est important de préciser que cette disposition concernant les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux ne doit pas être inférieure à seize ans.

Selon les dispositions du paragraphe 18 de la NES n° 2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du Projet dans les conditions particulières suivantes :

- le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 de la NES n° 2;
- une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ;
- et l'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES n°2.

Quant au paragraphe 19 de la NES n°2, il souligne qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Au regard des risques liés aux conditions de travail (accidents, psychosociaux, etc.) dans le cadre de ce Projet, l'âge minimum de recrutement est fixé à dix-huit ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du Projet et consignées dans un dossier :

- lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant) ;
- si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera des entreprises et des fournisseurs principaux qu'ils prennent des mesures appropriées pour y remédier ;
- pour les travailleurs de l'âge minimum inférieur à 18 ans, la procédure d'évaluation des risques cherchera à montrer si le travail a lieu dans des conditions pouvant présenter un danger pour eux, compromettre leur éducation ou nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

IX.1. Heures de travail

En s'appuyant sur le code du travail, la durée légale de travail pour les travailleurs du Projet est de 40 heures par semaine (article 137). D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel.

L'article 138 du code de travail stipule que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

IX.2. Salaires

Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre ; les travailleurs du Projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les retenues sur salaire sont des montants prélevés par l'employeur sur le salaire de l'employé pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

Des informations plus précises sur les salaires ne peuvent pas être obtenues à ce stade de préparation du Projet.

IX.3. Travaux forcés

Selon l'Article 5 du code du travail de Burkina Faso de 2008, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du Projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

IX.4. Non-discrimination et égalité des chances

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

IX.5. Convention collective

L'article 107 de la loi N° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso définit la convention collective de travail comme un accord relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels

de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part. La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national ou local.

Ainsi, à travers cette disposition relative à la convention collective de travail, le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune est reconnu.

X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs (MGPT) du Projet est basé sur des principes et constitué d'une approche avec des étapes bien décrites.

Le MGPT est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et à l'exercice du travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information des premiers responsables. Le MGPT sera accessible à tous les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des principaux fournisseurs, ainsi que les travailleurs communautaires afin de soumettre leurs préoccupations dans l'exercice de leur travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle, des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les travailleurs seront informés de l'existence du MGPT ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées au recours au MGPT. Ce MGPT est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations dans un délai maximal de 15 jours, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective.

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

Cependant, toutes les dispositions seront prises pour le règlement à l'amiable des différentes plaintes qui surviendront dans le cadre du travail, à l'exception des plaintes sensibles telles que celles liées aux EAS/HS et aux VCE.

X.1. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs directs

Pour permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (équipe de l'UGP chargée de la gestion du Projet, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGPT sera établi à trois (03) niveaux.

- **Premier niveau** : L'UGP à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assurera que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et cela inclut également les plaintes. Il sera mis en place un comité interne de gestion des plaintes émises par tout travailleur ou groupe de travailleurs. Ce comité qui sera présidé par le Responsable

administratif et financier (RAF) du Projet, et comprendra les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales du Projet, le spécialiste genre EAS/HS, le Responsable suivi-évaluation. Le comité aura pour rôles : de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes reçues. Les plaintes et préoccupations sans être exhaustives, peuvent comprendre :

- des réclamations concernant les heures de travail non comptabilisées ;
- le manque de compensation pour les heures supplémentaires ;
- les retards / non-paiement des salaires ;
- le non-renouvellement des contrats sur des bases non prévues dans le contrat ;
- la rupture abusive des contrats ;
- l'exploitation abusive par un supérieur hiérarchique ;
- les rixes, injures et intimidations ;
- le rejet de la liberté d'association ;
- Etc.

Les plaintes peuvent être déposées individuellement ou collectivement par les travailleurs.

Les plaintes sensibles seront traitées conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le MGP global.

Dès réception de la plainte, le RAF en sa qualité de président du comité, prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte et en informe le coordonnateur du Projet ; un recours peut être fait au coordonnateur du Projet et à toute personne interne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait par le comité au plaignant dans un délai de sept (07) jours ouvrables au maximum.

- **Deuxième niveau** : l'inspection du travail est le deuxième niveau du MGPT pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de la part de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement à l'inspection du travail pour faire le suivi de la question. Le délai de traitement dépendra de l'inspection du travail. Dans tous les cas, le RAF suivra le dossier jusqu'à son dénouement final. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.
- **Troisième niveau** : En l'absence ou en cas d'échec du règlement devant l'inspecteur de travail, le tribunal peut être directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située au Burkina Faso, en un lieu autre que celui du travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

X.2. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux

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

MGPT et les modes de saisine seront communiqués aux travailleurs avant le début des travaux. Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. L'UGP veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

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

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGPT au profit de ses travailleurs qui peuvent néanmoins saisir directement l'UGP ou l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Premier niveau : le premier niveau de gestion des plaintes des travailleurs des prestataires et principaux fournisseurs est constitué par le comité interne de gestion des plaintes qui comprend le chef du personnel, le spécialiste en charge des questions environnementales et sociales de l'entreprise et un représentant des travailleurs (délégué du personnel si le nombre d'employés l'autorise). Ce comité est présidé par le chef du personnel. Les travailleurs pourront saisir le chef du personnel de l'entreprise ou tout autre membre du comité pour enregistrer la plainte. Le chef du personnel en informe immédiatement le directeur des travaux qui constitue également une voie de recours. Le chef du personnel, en sa qualité de président du comité, convoque alors les autres membres pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non satisfaction, saisir le comité de gestion des plaintes de l'UGP. Dès réception, le RAF convoque les autres membres du comité mis en place au sein de l'UGP afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours ouvrables maximum. Le comité peut faire recours à des personnes ressources pour la bonne résolution et gestion du grief/réclamation.

.

Troisième niveau : En cas de non satisfaction et de non conciliation, la plainte doit être transmise devant l'inspection du travail territorialement compétente qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

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

X.3. Le règlement à l'inspection du travail

Selon l'article 320 du code de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend au niveau de l'inspection du travail. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

X.4. Le recours juridictionnel

Le recours juridictionnel intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

X.5. Gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS

Le Projet indiquera la procédure à suivre pour la réception et la gestion des plaintes sensibles, notamment les plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE. La possibilité sera accordée aux travailleurs de faire des dépôts anonymes pour les plaintes qu'ils jugent sensibles. Le spécialiste en genre EAH/HS sera le point focal de la gestion des plaintes VBG /EAS/HS, VCE au niveau de l'UGP ; ses coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes. Un autre point focal peut être choisi, surtout si le spécialiste genre EAH/HS est un homme.

A toutes les étapes du processus de gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS, le MGPT doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Si un membre du comité venait à divulguer un dossier de plaintes sensibles, il s'expose à des sanctions prévues par la loi. Pour la gestion desdites plaintes, il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts.

Pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS, un plan d'actions VBG/EAS/HS sera élaboré et mis en oeuvre afin de :

- minimiser les risques de survenue de ces cas ;
- prévoir des mesures d'atténuation adéquate ;
- s'assurer que la Banque mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations suivantes : date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si le survivant/la survivante a déclaré que l'incident était lié au Projet, ainsi que les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;
- permettre que le survivant /la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales; si possible et si il/elle le souhaite, aux services légaux);

- assurer la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le survivant/ la survivante, sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des survivants/ survivantes ;
- s'assurer que le code de conduite est signé et appliqué par tous les travailleurs.

L'approche adoptée doit être 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 sur les EAS/HS.

XI. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires dans le sens de la NES2 du CES ne sont pas attendus dans le cadre de ce projet mais plutôt des travailleurs locaux notamment pour les travaux à haute intensité de la main d'œuvre. L'Unité de gestion du Projet établira au besoin et déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre locale, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent PGM. L'UGP déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre locale. En effet, l'UGP s'assurera que la main d'œuvre est fournie de plein gré au niveau des communes. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier. L'UGP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs au niveau local et précisera également la façon dont ceux-ci peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent PGM sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque mondiale. L'UGP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs au niveau local notamment pour les travaux à haute intensité de main d'œuvre seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UGP déterminera également les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre locale. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs au niveau local. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier. Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs locaux dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

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

- une documentation et des informations claires et faciles à comprendre leur seront communiquées sur leurs conditions d'emploi ;
- ils seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- ils auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- en cas de licenciement, ils recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits ;
- ils bénéficieront des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ;

- le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables parmi eux, notamment ceux appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la NES n°2) ;
- ils bénéficieront de toutes les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail appliquées au projet ;
- en cas de plaintes, les travailleurs communautaires saisiront les instances du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) global.

XII. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre, et en particulier des cas d'exploitation et abus sexuels et de harcèlement sexuel, et de graves problèmes de sécurité concernant les employés fournisseurs principaux ou autres partenaires. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/EAS/HS et VCE. Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

En cas de plaintes, les employés des principaux fournisseurs saisiront les instances du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs.

XIII. GESTION DES FOURNISSEURS CONTRACTANTS

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du 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.

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

Le Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le Projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

Les critères de sélection des fournisseurs seront définis plus tard. Ils devront néanmoins tenir compte de la capacité du fournisseur ou prestataire de service à concourir avec les recommandations des NES n°2 et NES n°4 de la Banque mondiale.

À 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 de 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 promotion de genre, de protection sociale destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements, privilégier les femmes lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront 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.

CONCLUSION

La mise en œuvre du projet va mobiliser plus d'un millier de travailleurs de diverses catégories. Le PGMO ainsi décrit, permettra aux travailleurs d'être employés dans un cadre légal, formel et de travail décent.

Le MGPT offrira également aux travailleurs de pouvoir exprimer leurs plaintes et réclamations en vue de trouver des solutions à leurs préoccupations.

Au besoin, le PGMO pourra être mis à jour afin de prendre en compte des nouvelles orientations selon l'évolution du projet.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Cadre environnemental et social de la Banque mondiale ;
2. ESF PGMO template (2018) ;
3. PGMO du projet PUDTR (mars 2021 ; 54 pages) ;
4. Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso
5. Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso
6. Loi 003-2021/AN du 1er avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso
7. Loi n°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso
8. Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat
9. Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles
10. Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso
11. Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes
12. Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés
13. Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération.

ANNEXES

Annexe 1 : CODE DE BONNE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Le présent code de conduite engage l'entreprise sur les aspects suivants :

Le respect des normes environnementales et sociales et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitations, l'abus et le harcèlement sexuels (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE) ;

La mise-en œuvre des normes ESHS et HST.

L'entreprise, s'engage à s'assurer que le sous projet....., soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées.

L'entreprise, s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'EAS/HS et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu. Elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise, s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs. L'entreprise s'engage à faire signer et à faire respecter par chaque employé ses Codes de bonne conduite.

Chapitre I : Généralités

Article 1 : L'entreprise et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter toutes les lois, règles réglementations nationales pertinentes ;

Article 2 : L'entreprise s'engage à élaborer son Plan de gestion environnementale et sociale chantier (PGES/chantier conformément au PGES du sous-projet concerné et mettre intégralement en œuvre son « chantier » (PGES/chantier) ;

Article 3 : L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement ;

Article 4 : L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination ;

Article 5 : Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;

Article 6 : L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

Article 7 : L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Article 8 : L'entreprise dans l'exercice de ses activités doit privilégier l'harmonie avec les communautés locales des zones d'intervention.

CHAPITRE II – interdictions formelles

Il est formellement interdit au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- avoir recours à des comportements s'apparentant aux exploitations, abus et harcèlement sexuels. Cela comprend tenir des comportements ou attitudes qui soient déplacés, avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou sexuellement provocateurs, inapproprié sur le plan culturel vis-à-vis des femmes, hommes et des enfants ;
- adopter un comportement ou attitude discriminatoire ;
- enfreindre aux us et coutumes des localités d'accueil du projet ;
- avoir recours aux services de travailleuses du sexe, et ce durant et en dehors les heures de travail ;
- avoir des comportements de violences physiques , verbales et psychologique/affektive que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, ou dans les communautés avoisinantes ;
- 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 et du VIH Sida.
- 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 propre compte ;
- divulguer tous renseignements 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, des stupéfiants 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 ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;

- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ou se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- provoquer ou subir un accident/incident sans informer dès le retour à la personne responsable ;
- rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

Chapitre III : hygiène - sante- sécurité - et environnement

Article 9 : L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du sous-projet concerné soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

Article 10 : L'Entreprise mettra à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges tout en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé. Elle les remplacera à chaque fois que de besoin. il ne s'agit nullement pas de dotations uniques.

Article 11 : L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Equipeement 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 des travailleurs et de communautés locales ou qui menacent l'environnement.

Article 12: Les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir y compris ceux liés au volet VBG/EAS/HS.

A ce titre, Tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Article 13: L'entreprise 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.

Article 14: L'entreprise doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Il fournit les services de premiers secours

nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessé à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

Article 15 : L'employé doit obligatoirement se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, badge, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé. L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

Article 16 : Il est formellement interdit l'abattage des arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels.

Article 17 : Il est formellement interdit de polluer volontairement l'environnement et de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Article 18 : Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 19: L'entreprise :

- Interdira la consommation d'alcool pendant les heures de travail ;
- Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

Article 20 : L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates, une boîte de pharmacie fournie (dont la composition du contenu est à établir sur conseil d'un médecin et en fonction du niveau de d'impacts et risques associés au sous -projet concerné) et un dispositif de secours d'urgence en cas de besoin soient à la disposition des travailleurs sur le site et dans toutes les bases vie des travailleurs durant son contrat avec le projet.

Article 21 : L'entreprise s'assurera que les produits inflammables soient stockés dans le respect des normes de sécurité.

Article 22 : L'entreprise veillera à la prohibition des polluants et produits toxiques ou à les mettre hors de portée des populations locales et de leur ressources vitales (sources d'eau, produits vivriers, champs, maraichage...).

Chapitre IV : Exploitations et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel, et violences contre les enfants

Article 23: Les actes de EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, à la saisie des services compétents de sécurité (la police, la gendarmerie) pour le traitement conformément aux dispositions juridiques et réglementaires en vigueur, et sur la base du consentement éclairé du/de la survivant-e de EAS/HS. En d'autres termes, ces cas seront traités en conformité avec le protocole de référencement élaboré par le projet qui est en droite ligne avec la démarche nationale en la matière.

Article 24 : Toutes les formes de EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les bases vie de travailleurs ou dans la communauté locale.

Exploitation et Abus Sexuel : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter

financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils ;

Faveurs sexuelles par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

Article 25 : 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 ;

Article 26 : 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 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 de conduite.

Article 27 : Les interactions sexuelles et attouchements à l'égard des femmes mariées⁴ sont rigoureusement interdits même en cas de consentement de toutes les parties impliquées.

Article 28 : Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant conformément aux dispositions juridiques et réglementaires en vigueur au Burkina-Faso ainsi que le protocole de référencement élaboré par le projet qui est en droite ligne avec la démarche nationale en la matière.

Article 29 : Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux présentes Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAS/HS et de VCE du projet.

Article 30 : Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Chapitre IV : Mise en œuvre

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

⁴ Ce terme n'est pas limitatif au mariage légal, il faut le comprendre sous toutes les formes du mariage sur le plan social/communautaire

Article 31 : Tous les gestionnaires signent le « code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel » ;

Article 32 : Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS/HS ou les VCE ;

Article 33: Le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé ;

Article 34: Les copies affichées et distribuées du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue courante utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international ;

Article 35 : Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise des travaux auprès de l'ONG spécialisée en VBG/EAS/HS /VCE recrutée par le projet, par le biais des points focaux VBG/EAS/HS de l'ONG présents dans chaque village et commune d'intervention

Article 36 : En consultation avec les points focaux VBG/EAS/HS de l'ONG, un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

La Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAS/HS et de VCE pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;

Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de toutes les victimes ; et

Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG/EAS/HS et de VCE.

Article 37 : L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus sexuel et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) et les Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part aux points focaux VBG/EAS/HS de l'ONG/PROJET d'éventuelles améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

Article 38 : Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que du code de conduite contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus sexuel et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE) dans le cadre du projet.

Article 39 : Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du code de conduite contre les VBG/EAS/HS et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le code de conduite de l'entreprise ci-dessus ou que ce code m'a été clairement traduit dans une langue que je comprends parfaitement et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales,

d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG/EAS/HS et de VCE.

Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom **de** **l'entreprise** **:**
.....

Signature **:**
.....

Nom **(du** **responsable** **de** **l'entreprise)** **en** **toutes** **lettres** **:**
.....

.....
.....

Titre **:**
.....
.

Date **:**
.....
.

Lieu :
.....
..

Annexe 2 : CODE DE BONNE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Le présent code engage les gestionnaires à :

- mettre en œuvre le code de conduite de l'entreprise, y compris ceux signés par les employés ou travailleurs ;
- mettre en œuvre des normes ESHS et HST ;
- la prévention des violences basées sur le genre , l'Exploitation et l'Abus Sexuel et le Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE).

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux éventuels cas de VBG/EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir et anticiper les VBG/EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du code de conduite de l'entreprise.

À cette fin, ils doivent se conformer au code de conduite du gestionnaire et signer le code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale chantier (PGES/chantier) des entrepreneurs et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action contre les VBG/EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales.

Chapitre I : Mise en œuvre

Les responsabilités du gestionnaire comprennent, sans toutefois s'y limiter :

Article 1 : Garantir une efficacité maximale du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel:

- afficher de façon visible et accessible à tous, le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence en les mettant bien en évidence dans les bases vie de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail, etc. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé, etc. ;
- s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel sont traduits dans la langue courante utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international y compris la langue locale de la zone d'intervention du projet.

Article 2 : Expliquer oralement dans la langue parlée par les employés/travailleurs et par écrit le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence à l'ensemble du personnel.

Article 3 : Veiller à ce que :

- tous les travailleurs sur les chantiers du projet signent le « code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
- la liste du personnel et les copies signées du code de conduite individuel de chaque chantier soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe conformité (EC) et au projet ;
- participer aux séances d'information, de sensibilisation et de formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous (les listes de participants aux séances d'information/sensibilisation et de formation dans le cadre des activités du projet dûment signées seront soigneusement joints aux rapports d'activités et archivées);
- mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - Faire part de leurs avis et préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
- signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances.

Les travailleurs sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

Article 4 : Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés.

Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.

Article 5 : Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :

- intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, contre les VBG/EAS/HS et les VCE ;
- intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et les travailleurs sous contrats, et même les stagiaires et bénévoles, se conforment au code de conduite individuel établi dans le cadre du PROJET;
- énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail dans le cadre de l'exécution du projet;

Article 6 : Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) contre les VBG/EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action contre les VBG/EAS/HS et VCE ;

Article 7 : Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention soit immédiatement signalée aux services de sécurité (police), au projet et à la Banque mondiale ;

Article 8 : Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

Article 9 : S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au projet et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux du sous-projet.

Chapitre II : formation

Article 10 : Les gestionnaires ont la responsabilité de :

Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;

Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du PGES/chantier et qu'il reçoive la formation appropriée pour mettre ses exigences en œuvre.

Article 11 : Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler dans le cadre du projet pour renforcer leurs capacités et s'assurer qu'ils ont une parfaite connaissance de leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des présents codes de conduite. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG/EAS/HS et la VCE.

Article 12 : Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispenser en plus des séances d'information et de sensibilisation, des modules de formation en vue du renforcement de capacités des employés et travailleurs dans le cadre des activités du projet. Les formations et les autoévaluations, y compris la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'améliorer l'efficacité sont partie intégrante de leurs rôles et responsabilités.

Article 13 : Veiller à ce que tout travailleur, avant de commencer à travailler sur le site d'investissement du PROJET, assiste à la formation d'initiation obligatoire ainsi qu'aux séances d'information et de sensibilisation régulières sur les thèmes des :

- exigences HST et des normes ESHS ;
- VBG/EAS/HS et des VCE ;

Article 14 : Durant les travaux de génie civil, veiller à la formation continue sur les exigences HST et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé à tout employé pour faire face au risque accru de VBG/EAS/HS et de VCE.

Chapitre III : L'intervention

Article 15 : Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour veiller au respect strict des mesures de sauvegarde liées aux normes ESHS ou aux exigences HST.

Article 16 : En ce qui concerne les mesures contre les risques et impacts de VBG/EAS/HS et de la VCE, les gestionnaires devraient :

- apporter une contribution durant le processus d'élaboration et de mise en œuvre des Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG/EAS/HS et VCE approuvé ;
- une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

- si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de gestion des plaintes validé du projet ;
- Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement et efficacement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le ou la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une investigation complémentaire ou une intervention des services de sécurité soit immédiatement signalée au PROJET et aux services de sécurité (police ou gendarmerie). La traçabilité du reportage ou du transfert sera clairement établie et archivée au niveau du projet pour faciliter la vérification et le suivi de traitement.

CHAPITRE IV : Sanctions

Article 17 : Les gestionnaires qui ne traitent pas efficacement les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE, telles que convenues dans les présents codes de bonnes conduites du projet peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le projet. Ces mesures peuvent comprendre :

- l'avertissement informel ;
- l'avertissement formel ;
- la formation complémentaire ;
- la perte d'un maximum d'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.

Article 18 : En fin, lorsqu'il est établi qu'un gestionnaire et/ou une entreprise omette de mettre en œuvre efficacement les mesures de gestion des risques et impacts des ESHS et HST, et des mesures de prévention et de gestion des risques et impacts contre les violences basées sur le genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus Sexuel et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, l'un ou l'autre ou les deux peuvent faire objet de poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Nom et prénom (du gestionnaire) :
.....

Titre :
.....

Date
:.....
...

Lieu :.....
.....

Signature :
.....

Annexe 3 : CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL

Le présent code de conduite est destiné à toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires. Il engage l'individu à la :

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST ;

Prévention des violences basées sur le genre (VBG), de l'Exploitation et de l'Abus Sexuel et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE).

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

L'entreprise considère que le non-respect des exigences environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et de l'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus Sexuel et le Harcèlement Sexuel (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 bases vie des travailleurs ou dans les communautés avoisinantes aux sites des travaux – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par les services compétents contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

CHAPITRE I : Mise en œuvre

Durant toute la durée de mon contrat dans le cadre des activités du projet, je consens à :

Article 1 : Assister et participer activement à des cours de formation sur les exigences environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), d'hygiène et de sécurité au travail (HST), le VIH/sida, la prévention et la protection contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par mon employeur ;

Article 2 : Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail et signaler à l'employeur lorsque l'EPI est défaillant pour son remplacement ;

Article 3 : Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du chantier sur lequel je travaille ;

Article 4 : Respecter toutes les exigences requises pour la mise en œuvre du Plan de gestion HST ;

Article 5 : Respecter la politique tolérance zéro de la consommation d'alcool pendant les heures de travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment. Sur ce dernier, je dois éviter de me rendre à mon poste de travail

Article 6 : Laisser les services compétents (police ou gendarmerie) vérifier mes antécédents ;

Article 7 : Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

Article 8 : Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement frisant la frustration (dégradant ou culturellement inapproprié) ou le harcèlement (abusif, sexuellement provocateur, etc.) ;

Article 9 : Ne pas me livrer à l'exploitation et à l'abus sexuels ni au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (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.) ;

Article 10 : Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

Article 11 : Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

Article 12 : A moins d'obtenir le plein consentement¹ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent code de conduite ;

Article 13 : Ne pas avoir recours à des travailleuses du sexe, pendant toute la durée des travaux et en dehors des horaires de travail.

Article 14 : Ne pas avoir d'interactions sexuelles ni d'attouchement à l'égard des femmes mariées même en cas d'obtention de plein consentement de toutes les parties concernées ;

Article 15 : Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent code de conduite. En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

Article 16 : Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.

Article 17 : Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent aucun risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

Article 18 : Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;

Article 19 : M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;

Article 20 : M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;

Article 21 : Me conformer à législation nationale en vigueur sur le travail y compris le travail des enfants et les exigences de la Banque mondiale en matière de la protection du travail des enfants et l'âge minimum ;

Article 22 : Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

CHAPITRE II : Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

Article 23 : Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

Article 24 : Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

Article 25 : Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas être dans des positions qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

Article 26: M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

Article 27 : Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

CHAPITRE III : Sanctions

Article 28 : Je comprends que si je contreviens au présent code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

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

Article 29: 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.

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

N°	Fautes	Sanctions
18	Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
19	Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement, abus et violence sexuels sur les femmes, pédophilie, coup et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées, notamment, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de faute aux services compétents de répression de l'Etat

Article 30 : Je comprends qu'il est de ma responsabilité de :

- m'assurer que les exigences environnementales, sociales, de d'hygiène, santé et de sécurité sont respectées ;
- me conformer au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail ;
- éviter les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE.

Tout acte de ce genre constituera une violation du présent code de conduite individuel. Ainsi, je reconnais par les présentes avoir lu le présent code de conduite individuel précité, ou qu'une traduction de ce code individuel précité, m'a été faite dans une langue que je comprends parfaitement (pour ceux ne sachant pas lire). Sur ce, je comprends que tout acte incompatible avec le présent code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

En définitive, j'accepte de me conformer aux dispositions qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux sanctions contre les VBG/EAS/HS et les VCE.

Signature :

.....

Nom (de l'employé ou du travailleur) :

.....

Titre du poste :

.....

Date :

.....

.

Lieu :

.....

Annexe 4 : Indicateurs pour les rapports périodiques :

- Incidents environnementaux ou non conformités avec les exigences contractuelles, y compris contamination, pollution ou dommage aux sols ou aux ressources en eau ;
- Incidents relatifs à l'hygiène et la sécurité, accidents, blessures et toutes victimes ayant nécessité des soins ;
- Interactions avec les autorités de régulation : identifier l'agence, dates, objet, résultats (indiquer le résultat négatif en cas de non résultat) ;
- Etats de tous les permis et accords :
- Permis de travail : nombre de permis requis, nombre de permis obtenus, actions entreprises pour les permis non obtenus ;
- Situation des permis et consentements :
- .)
- Activités d'information et de sensibilisation avant le démarrage des travaux,
- Liste de zones nécessitant l'accord du propriétaire (zone d'emprunt ou de dépôt, site de camp), date de présentation au Directeur de travaux (ou représentant) ;
- Identifier les activités principales entreprises sur chacune des zones durant la période couverte par le rapport et les grandes lignes des actions de protection environnementale et sociale (préparation du site/déboisement, marquage des limites/bornage, récupération de la terre végétale, gestion de la circulation, planification de la restauration/démobilisation, mise en œuvre de la restauration/démobilisation) ;
- Pour les éventuels dégâts ou pertes subies par les populations : le point de dédommagements (accompli ou détail des activités de la période couverte par le rapport et la situation présente).
- Supervision de l'hygiène et la sécurité :
- Responsable de HSE : nombre de jours travaillés, nombre d'inspections complètes et partielles, compte-rendu effectués aux responsables du projet ou des travaux ;
- Nombre de travailleurs, d'heures de travail, indicateurs d'équipements de protection individuelles (EPI) utilisés (pourcentage de travailleurs dotés d'EPI complet, partiel, etc.), infractions observées commises par les travailleurs (par type d'infraction, EPI ou autres), avertissement donnés, avertissements en cas de récidives donnés, actions de suivi entreprises, le cas échéant ;
- Logement des travailleurs :
- Date de la dernière inspection, et principales constatations effectuées lors de l'inspection, y compris la conformité des hébergements avec la réglementation nationale et locale et avec les bonnes pratiques, incluant l'assainissement /sanitaires, l'espace, etc. :
- Actions entreprises pour recommander/demander des conditions améliorées, ou pour améliorer les conditions.
- VIH/SIDA, IST et autres maladies virales : fournisseur de services de santé, information et/ou formation, localisation de clinique, nombre de malades et de traitements de maladies et diagnostics (ne pas fournir de noms de patients) ;
- Genre (pour expatriés et locaux séparément) : nombre de travailleurs femmes, pourcentage de la main d'œuvre, problème sexo-spécifiques rencontrés et remédiés (se référer aux sections concernant les réclamations/plaintes ou autres, selon les besoins) ;
- COVID-19 : (sensibilisation/formation sur les mesures anti-COVID, dotation de Kit anti-Covid),
- Formation :

- Nombre de nouveaux travailleurs, nombre ayant reçu une formation initiale, dates de ces formations ;
- Nombre et dates de discussions concernant les « boîtes à outils », nombre de travailleurs ayant reçu la formation sur la sécurité et l'hygiène au travail, la formation environnementale et sociale ;
- Nombre et dates des séances de sensibilisation et/ou formation au VIH/SIDA et autres maladies virales, nombre de travailleurs ayant reçu la formation (au cours de la période couverte par le rapport et cumulé) ; ;
- Nombre et date des séances de sensibilisation et/ou formation à EAS/HS/VCE et autres VBG, nombre de travailleurs ayant reçu la formation sur le code de conduite (au cours de la période couverte par le rapport et cumulé) ;

Supervision environnementale et sociale

HSE : nombre de jours travaillés, nombre de personnes rencontrées, problèmes soulevés, zones inspectées et nombre d'inspections de chacune (section de route, camp, logements, zones de dépôt, traversées forestières, centre VIH/SIDA, centres communautaires etc.) ; grandes lignes des activités et constatations (y compris infractions aux bonnes pratiques environnementales et/ou sociales, actions entreprises), compte-rendu effectués aux responsables environnementaux/sociaux du projet ou des travaux ;

Plaintes/réclamations : liste des nouvelles plaintes (y les accusations de EAS/HS/VCE et autres VBG) reçues au cours de la période couverte par le rapport et des plaintes antérieures non résolues, par ordre chronologique d'enregistrement, plaignant, mode de réception, à qui la plainte a-t-elle été référée pour suite à donner, résolution et date (si l'affaire est traitée et classée), information en retour du plaignant, action de suivi nécessaire le cas échéant (se référer aux autres sections, selon les besoins) :

- Grievs des travailleurs ;
- Grievs des communautés ;
- Les preuves de gestion des plaintes doivent être consignées dans le rapport.
- Circulation/trafic et matériels/véhicules :
- Accidents de circulation impliquant des véhicules ou des matériels du projet : indiquer la date, le lieu, les dommages, la cause, le suivi ;
- Accidents de circulation impliquant des véhicules ou des propriétés extérieures au projet : indiquer la date, le lieu, les dommages, la cause, le suivi ;
- Etat général des véhicules ou des matériels (évaluation subjective par l'environnementaliste) ; réparations et entretien non-courant nécessaire pour améliorer la sécurité et/ou la performance environnementale (pour restreindre les fumées, etc.)

Aspects environnementaux et mesures de réduction (ce qui a été réalisé) :

- Poussière : nombre d'arroseuses en service, nombre de jours d'arrosage, nombre de plaintes, avertissements donnés par l'environnementaliste, mesures prises pour remédier ; grandes lignes des mesures de contrôle de poussière à la carrière (enveloppes, sprays, état opérationnel) ; % de camions d'enrochements/terres/matériaux bâchés, actions entreprises pour les véhicules non bâchés ;
- Contrôle de l'érosion : mesure de prévention par lieu, état des traversées de filet ou cours d'eau, inspections de l'environnementaliste et résultats, actions entreprises pour traiter les questions, réparations d'urgence nécessaires afin de limiter l'érosion/la sédimentation ;

- Nettoyage des déversements, le cas échéant : substance déversée, lieu, quantité, actions entreprises, élimination des substances (rendre compte de tous les déversements qui ont résulté en la contamination de l'eau ou des sols ;
- Gestion des déchets : types et quantités générées et traitées, y compris quantités enlevées du chantier (et par qui) ou réutilisées/recyclées/éliminées sur place ;
- Détails des plantations d'arbres et autres actions de protection/réduction exigées réalisées au cours de la période couverte par le rapport ;
- Détails des mesures de protections des eaux et marais exigées réalisées au cours de la période couverte par le rapport ;

Conformité :

- Etat de la conformité concernant les exigences des prescriptions environnementales et sociales et pour sa mise en œuvre : déclaration de conformité ou listes des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer ;
- Etat de la conformité concernant le plan d'action et de prévention EAS/HS/VCE et autres VBG : déclaration de conformité ou liste des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer+ ;
- Etat de la conformité concernant le Plan de Gestion Santé et Sécurité : déclaration de conformité ou liste des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer ;
- Autres questions non résolues déjà identifiées au cours des périodes de rapport précédentes concernant les infractions environnementales et sociales : infractions persistantes, déficiences de matériel persistantes, persistance de véhicules non bâchés, déversements non traités, problèmes de dédommagement ou de tirs de mines persistants, etc. Références aux autres sections, selon les besoins.

**Annexe 1 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS
(pour la structure faisant l'examen de la plainte)**

Avant tout propos, il convient de préciser à l'ensemble des acteurs que la structure faisant l'examen de la plainte liée aux EAS/HS doit remplir le présent formulaire après la vérification d'un incident de EAS/HS lié au projet . Ainsi, le remplissage de cette fiche se fera dans les 24 heures après la fin de la vérification de la survenue de l'incident et au maximum dans un délai de huit (8) semaines après la réception de la plainte. La structure doit partager une copie de ce formulaire avec l'Unité de Gestion de projet (UGP), qui à son tour en fera ampliation à la Banque mondiale. Cette information devrait également être incluse et rapportée d'une manière agrégée dans la base de données des plaintes sur une base mensuelle.

Outil de rapportage de résultats des vérifications des plaintes liées aux EAS/HS

Date de réception de la plainte auprès du prestataire (jour, mois, année) :

Code de la plainte (tel que rapporté par le prestataire) :

Âge et sexe du/de la victime :

Fille (<18) ☐

Femme (>=18) ☐

Garçon (<18) ☐

Homme (>=18) ☐

Date de l'incident (jour, mois, année) :

Zone de l'incident :

Lien de l'auteur présumé au projet :

Oui ☐

Non ☐

Inconnu ☐

L'incident a-t-il été confirmé comme crédible après vérification ?

Oui ☐ Non ☐

Date de clôture de la vérification :

Type de VBG confirmé (classification GBVIMS) :

Viol ☐

Agression sexuelle ☐

Prière de préciser si pertinent :

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Exploitation et abus sexuels | ☐ | |
| Harcèlement sexuel | ☐ | |
| Agression physique | | ☐ |
| Violence psychologique/émotionnelle | ☐ | |
| Mariage forcé | | ☐ |
| Déni de services, ressources ou opportunités | ☐ | |
| Aucun incident de VBG confirmé | | ☐ |

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle reçu des services (y compris le référencement vers d'autres prestataires de services) ? Oui ☐ Non ☐

Entreprises contractantes notifiées :

Oui ☐ SI OUI, date de notification :

Non ☐

Action/sanction vérifiée : Oui ☐ Non ☐ Non applicable ☐

NB : A cette fiche doivent être annexés les éléments suivants :

Photos

Témoignages

Description des mesures correctives ou d'atténuation

Annexe 3 : Modèle d'accusé de réception

Comité de gestion des plaintes de...

Localité de....., le :.....

Monsieur/Madame.....

Réf de la plainte :.....

Nous accusons réception de votre plainte ci-dessus référencée, reçue le.....par
.....et relative à.....

L'étude de votre dossier a été confiée au comité en charge des plaintes et nous vous contacterons au besoin pour des informations complémentaires. Au regard de la nature de votre plainte, nous vous tiendrons informé de la décision du comité, dans un délai de, à compter de la date de réception de votre plainte.

Le résultat de l'examen de votre plainte donnera lieu à une proposition de résolution qui vous sera présentée pour validation.

Si la proposition de résolution vous satisfait, votre plainte sera alors clôturée. Si la proposition de résolution ne vous satisfait pas, d'autres niveaux de recours vous seront proposés.

Nous voudrions vous rassurer que nous mettrons tout en œuvre pour que votre plainte soit examinée avec diligence et en toute équité.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le comité local,

Le Président/Secrétaire

Annexe 4 : Formulaire d'enregistrement des plaintes

Date : Dossier N°
Région : Commune Village/Quartier

Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :
Réf document d'identification.....
Age : Sexe..... Statut matrimonial :
Profession : N° Téléphone :
Village/Quartier de résidence :
Village/Quartier concerné par la plainte:

Description de la plainte :

Cours résumé de la plainte :

.....
.....

Catégorie de la plainte :

- ☐ Type 1 : demande d'informations ou doléances
☐ Type 2 : Plaintes ou réclamations liées à la gestion environnementale et sociale du
Projet
☐ Type 3 : Plaintes liées aux travaux et prestations
☐ Type 4 : Plaintes sensibles

Moyen de communication privilégié

- ☐ Par courrier
☐ Par téléphone
☐ Par courriel
☐ Autre (à préciser)

Solutions préconisées par le requérant :

.....
.....

Nom et prénom (s) de la personne ayant reçu la plainte :

.....

A, le.....

(Signature du point focal)

Signature du requérant

Plainte transmise le..... à.....

Signature de la personne à qui la plainte a été transférée

Annexe 5 : Formulaire de clôture des plaintes

Date :Dossier N°.....

Région :Commune.....Village/Quartier.....

Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :

Réf document d'identification.....

Age :Sexe..... Statut matrimonial :.....

Profession :N° Téléphone :

Village/Quartier de résidence :

Village/Quartier concerné par la plainte:

Nature de la plainte :

.....
.....

Solutions proposées

Documents de traitement de la plainte

-
-

Raisons de clôture de la réclamation ou de la plainte

Consensus trouvé, requérant satisfait par la solution proposée

☐

Consensus non atteint, engagement d'une procédure judiciaire par le requérant

☐

A, le.....

Signature du requérant

Signature du Président du comité

Annexe 6 : Liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso

27/04/2017 **DECRET N° 2016-504/PRES/PM/MFPTPS/MS/MFSNF** du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants

**DECRET N° 2016-504/PRES/PM/MFPTPS/MS/MFSNF du 09 juin 2016 portant
détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. JO N°31 DU 04 AOUT
2016**

**LE PRÉSIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**

VU la Constitution ;
VU le décret n° 2016-001/PRES/ du 06 janvier 2016 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n° 2016-003/PRES/PM du 12 janvier 2016 portant Composition du Gouvernement ;
VU la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
VU la loi n°029-2008/AN du 15 mai 2008 portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées ;
VU le décret n° 2016-006/PRES/PM/SGG-CM du 06 février 2016 portant attributions des membres du gouvernement ;
VU le décret n° 2016-344/PRES/PM/MFPTPS du 04 mai 2016 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale ;
VU l’avis du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail en sa séance du 28 au 30 octobre 2015 ;
Sur rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale ;
Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 18 mai 2016 ;

DECRETE

ARTICLE 1 : Le présent décret, pris en application de l'article 153 du Code du Travail, détermine la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso.
Le terme enfant désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans.

ARTICLE 2 : Les enfants sont protégés contre les activités qui les privent de leur enfance, de leur potentiel, de leur dignité, et nuisent à leur développement physique et psychologique harmonieux.

Il est interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe à des travaux dangereux dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers.

ARTICLE 3 : Sont des travaux dangereux interdits aux enfants de l'un ou de l'autre sexe, 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.

Ce sont notamment :

- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges telles que précisées à l'article 5 ci-dessous;
- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain, pouvant notamment exposer les enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé ;

Industrie	Fabrication et réparation des accumulateurs électriques au plomb	Plomb	Maladies spécifiques au plomb et intoxication
	Fabrication, manipulation de matières explosives ou d'engins et objets en contenant	Matières explosives	Accidents et maladies spécifiques
	Graissage, nettoyage, visite, réparation de machines ou mécanismes en marche	Machines dangereuses	Accidents
	Tout travail dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés	Machines dangereuses	Accidents
	Manipulation et surveillance de récipients sous pression	Récipients sous pression	Accidents
	Manipulation d'appareils générateurs d'électricité	Courant électrique	Électrisation, électrocution
	Manipulation et fabrication de produits chimiques, notamment les acides, les bases et les solvants	Produits chimiques	Intoxications et maladies spécifiques, brûlures
	Egrenage du coton	Machines dangereuses et fibres de coton	Accidents, maladies spécifiques au coton, troubles auditifs

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