

**MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES
FINANCES**

.....
SECRETARIAT GENERAL

.....
**INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE
ET DE LA DEMOGRAPHIE**



.....
**Projet d'harmonisation et d'amélioration des
statistiques en Afrique de l'Ouest**



BURKINA FASO

.....
La Patrie ou la Mort, Nous Vaincrons

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

Rapport final

Janvier 2026

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES ANNEXES.....	4
LISTE DES FIGURES	4
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	5
DEFINITION DES CONCEPTS	7
1. INTRODUCTION	9
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	9
1.2. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DU PROJET.....	10
1.3. COMPOSANTES ET SOUS-COMPOSANTES DU PROJET	10
1.4. BENEFICIAIRES	11
1.5. ZONES D'INTERVENTION DU PROJET	11
2. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET	12
2.1. AU NIVEAU REGIONAL.....	12
2.2. AU NIVEAU NATIONAL.....	12
2.3. AU NIVEAU SECTORIEL	12
2.4. STRUCTURES DE GOUVERNANCE	13
2.5. STRUCTURES DE MISE EN ŒUVRE	13
2.6. AUTRES ENTITES ADMINISTRATIVES IMPLIQUEES.....	14
2.7. ORGANES DE CONTROLE ET SUPERVISION.....	14
3. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	17
4. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	18
4.1. TYPES DE TRAVAILLEURS	18
4.2. EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS DU PROJET	19
5. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	22
5.1. PRINCIPALES ACTIVITES PRESENTANT DES RISQUES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL	22
5.2. PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	22
6. DISPOSITION RELATIVE A LA PREVENTION ET GESTION DES RISQUES VBG/EAS/HS	27
7. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	28
7.1. APERÇU DES TEXTES AU NIVEAU NATIONAL.....	28
7.2. RECRUTEMENT ET TRAITEMENT SALARIAL	31
7.3. TEMPS DE REPOS ET CONGES DE MATERNITE DE LA FEMME ENCEINTE	34
7.4. TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE REPOS ET CONGES	35
7.5. LIBERTE D'ASSOCIATION	36
7.6. RUPTURE DE CONTRAT	37
8. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	38
8.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)	38
8.2. DISPOSITIONS PARTICULIERES SUR LA SST.....	41
8.3. CAS DES TRAVAUX FORCES	43
8.4. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DU PROJET	44
8.5. SANCTION/LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS	44
8.6. INSERTION DES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DANS LES DOSSIERS D'APPEL D'OFFRES ET LES DOCUMENTS CONTRACTUELS	44
8.7. DOCUMENTATION ET INFORMATION A L'ATTENTION DES TRAVAILLEURS.....	45
8.8. NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES.....	45

8.9.	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	45
9.	NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (NES) N°2 « EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL »	46
10.	PERSONNEL RESPONSABLE	56
10.1.	DISPOSITIF DE REVUE.....	56
10.2.	DISPOSITIF D'EXECUTION DU PROJET	56
11.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI (CONDITIONS D'AGE).....	58
12.	CONDITIONS GENERALES.....	59
12.1.	REMUNERATIONS	59
12.2.	NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES DANS LA LEGISLATION NATIONALE ET DANS LA NES N° 2	59
12.3.	CONVENTIONS COLLECTIVES.....	59
13.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	60
13.1.	STRUCTURE DU MGP A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	60
13.2.	STRUCTURE DU MGP A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	62
13.3.	LE REGLEMENT A L'INSPECTION DU TRAVAIL	62
13.4.	LE RECOURS JURIDICTIONNEL.....	63
13.5.	PROCEDURE DU MGP POUR TRAITER DES PLAINTES DITES SENSIBLES	63
13.6.	COMITES DE TRAITEMENT DES PLAINTES SENSIBLES	63
13.7.	DELAI ET FEEDBACK APRES LA DENONCIATION DE PLAINTES DITES SENSIBLES.....	65
13.8.	REPONSE A UN CAS D'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL / HARCELEMENT SEXUEL (EAS / HS)	65
13.9.	MESURES DISCIPLINAIRES	66
13.10.	INDICATEURS DE SUIVI DU MGP DE PLAINTES SENSIBLES	66
13.11.	CLOTURE ET ARCHIVAGE DE LA PLAINTÉ	67
13.12.	ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES POPULATIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE MGP	67
13.13.	DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LE MGP	67
14.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	69
15.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	71
16.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	71
17.	CONCLUSION	72
ANNEXES.....		74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structures bénéficiaires selon les composantes du projet.....	13
Tableau 2 : Effectif des ressources humaines au sein de l'UGP	20
Tableau 3 : Effectifs des agents enquêteurs et de superviseurs, d'agents biomarqueurs et de contrôleurs déjà utilisés durant la vie du projet de 2021 à 2024.	22
Tableau 4: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet	25
Tableau 5 : Données sur les Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi	47

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Modèle de code de bonne conduite.....	74
Annexe 2 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte).....	82
Annexe 3 : formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs (sauf les plaintes EAS/HS).....	84
Annexe 4 : Glossaire	85

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Cadre institutionnel du Projet PHASAO	16
Figure 2 : Organigramme de l'Unité de Gestion du PHASAO	21

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AN	: Assemblée Nationale
ANO	: Avis de Non Objection
AT	: Accidents de Travail
BM	: Banque Mondiale
CARFO	: Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CCI	: Cellule de Contrôle Interne
CCI-SE	: Cellule de Contrôle et de Suivi-Evaluation
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDG	: Comité des Directeurs Généraux
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CEDEAO	: Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CES	: Cadre Environnemental et Social
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT	: Conseil National de la Transition
COPIL	: Comité de pilotage
COPIL	: Comité de Pilotage
CTP	: Comité Technique du Projet
DAF	: Direction des Affaires Administratives et Financières
DAO	: Dossiers d'Appel d'Offres
DCMEF	: Direction du Contrôle des Marchés et des Engagements Financiers
DCSFR	: Direction de la Coordination Statistique, de la Formation et de la recherche
DD	: Direction de la Démographie
DGEP	: Direction Générale de l'Economie et de la planification
DGESS	: Directions Générales des Etudes et des Statistiques Sectorielles
DGI	: Direction Générale des Impôts
DIMIS	: Direction de l'Informatique et du Management de l'Information Statistique
DMP	: Direction des Marchés Publics
DRH	: Direction des Ressources Humaines
DR	: Direction Régionale
DSCVM	: Direction des Statistiques sur les Conditions de Vies des ménages
DSSE	: Direction des Statistiques et des Synthèses Economiques
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel
EDS	: Enquête Démographique et de Santé
ERS	: Evaluation des Risques Sécuritaires
FDS	: Forces de Défense et de Sécurité
HANI	: Hommes Armés non Identifiés
HST	: Hygiène et Sécurité au Travail
IDA	: Association Internationale de Développement
IGS	: Inspections Techniques des Services

INSD	: Institut National de la Statistique et de la Démographie
ISSP	: Institut Supérieur des Sciences de la Population (ISSP)
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
MARAH	: Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MENA	: Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation
MENAPLN	: Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales
MEP	: Manuel d'Exécution du Projet
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MINEFID	: Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement
MS	: Ministère de la Santé
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OCB	: Organisations Communautaires de Base
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ODP	: Objectif de Développement du Projet
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONU	: Organisation des Nations Unies
OST	: Office de Santé des Travailleurs
PED	: Pilotage de l'Economie et du Développement
PGMO	: Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
PHASAO	: Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest
PTBA	: Plans de Travail et Budget Annuels
PTF	: Partenaire techniques et Financiers
SG	: Secrétaire Général
SHaSA	: Stratégie pour l'Harmonisation des Statistiques en Afrique
SIDA	: Syndrome de l'Immunodéficience Acquise
SIL	: Système d'Information des Localités
SSN	: Système de Statistique Nationale
SST	: Santé et Sécurité au Travail
STATAFRIC	: Institut des Statistiques de l'Union Africaine
TIP	: Taux d'Incapacité Permanente
UA	: Union Africaine
UCR	: Unité de Coordination Régionale
UGP	: Unité de Gestion de Projet
USD	: Dollars Américain
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VCE	: Violences Contre les Enfants
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

DEFINITION DES CONCEPTS

Acteur du projet : le terme « acteur du projet » fait référence aux travailleurs du projet (terme défini ci-dessous) ainsi qu'aux agents de l'État s'acquittant de tâches en rapport avec le projet, par exemple ceux qui sont chargés de la réalisation d'activités dans le cadre du projet, mais qui ne sont pas officiellement mutés ou engagés sur le projet (voir le paragraphe 8 de la NES n° 2 et les paragraphes NO8.1 à NO8.3 de la Note d'orientation qui l'accompagne) (Banque mondiale; Notes de Bonnes Pratiques Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projets de développement humain, Septembre 2022)

Travail : ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne (<https://dictionnaire.lerobert.com>). Au sens économique usuel, le travail est l'activité rémunérée qui essentielles du permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie. Il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire et contribue à l'activité économique (<https://fr.wikipedia.org>).

Travailleur direct du projet : Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Travailleurs contractuels : Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Employés des fournisseurs principaux : Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Travailleurs communautaires : Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Fonctions essentielles : Elles désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle un projet ne peut pas se poursuivre. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Fournisseurs principaux : Ce sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Travailleurs migrants : Ce sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi. (NES n°2 du CES Banque mondiale)

Droit du travail : ensemble des règles juridiques applicables aux relations qui existent entre les employeurs qui font travailler et les employés qui travaillent pour eux. Il s'applique aux travailleurs du secteur privé.

Contrat du travail : toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée

employeur. Autrement, c'est une source conventionnelle du droit de travail précisant les engagements réciproques des parties (employeurs et employés). Il a comme critère la prestation de travail, la rémunération ou salaire et la subordination juridique.

Prestation de travail : tâche que s'engage à fournir le travailleur. Cette tâche revêt plusieurs formes à savoir : physique, intellectuelle, artistique. Elle doit être l'élément central du contrat de travail.

Rémunération/salaire : contrepartie de la prestation de travail. Ce qui fait du contrat de travail, un contrat synallagmatique. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal dans le pays en question.

Subordination hiérarchique : situation du travailleur qui se trouve placé dans une situation de dépendance (sous la direction et l'autorité) de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail et en vérifie les résultats.

Travailleur : toute personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelé employeur.

Main-d'œuvre : travail de l'ouvrier engagé dans la confection d'un ouvrage le plus souvent en rapport avec sa valeur, son prix. ...

Mineur : Se dit de quelqu'un qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans fixé par la loi pour la pleine capacité civile d'exercice et la responsabilité pénale.

Durée de travail légale : en principe la durée légale du travail dans tous les établissements publics ou privés ne peut excéder 40 heures par semaines et 8heures par jour. Mais ce principe connaît des exceptions en fonction des secteurs et profession.

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification du projet

Au regard des faiblesses institutionnelles et l'absence du financement qui sont un frein des résultats de la qualité des statistiques en Afrique, le continent s'est récemment efforcé d'harmoniser, de comparer et de rendre facilement accessibles les principales statistiques nationales dans le cadre de la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique (SHaSA2) 2017-2026 de l'Union africaine. Il s'agit d'une initiative adoptée par les Chefs d'État africains dans l'ensemble du continent, qui vise à surmonter les obstacles auxquels les systèmes statistiques africains identifiés ci-dessus sont confrontés et à promouvoir le programme d'intégration régionale.

Pour accompagner cette initiative, sept (07) Etats de l'Afrique de l'Ouest dont le Burkina Faso, avec l'appui financier de la Banque mondiale, ont convenu de la mise en œuvre d'un Projet régional d'harmonisation et d'amélioration des statistiques sur la période 2021-2025. L'approche régionale du projet s'aligne donc sur la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique.

Au Burkina Faso, ce projet a débuté en juin 2021 et devrait faciliter la production de statistiques de qualité pour le suivi du Plan national de développement, notamment le plan d'actions de la transition.

La Banque mondiale, après une évaluation en 2023 du cadre de sauvegarde environnementale et sociale des projets et programmes qu'elle finance, a recommandé à l'UGP-PHASAO l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale du PHASAO.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet, plusieurs travailleurs seront mobilisés aussi bien par l'Unité de Coordination du Projet (UGP), que les entreprises qui seront recrutées pour l'exécution des travaux. Conformément aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 « *Emploi et conditions de travail* », un document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) doit être élaboré, afin d'améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail.

Par conséquent, la mise en œuvre du PHASAO, conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale qui s'applique à tous les travailleurs, exige l'élaboration du présent Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO). Ce document de Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du PHASAO seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale, ainsi qu'à la Note des Bonnes Pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PHASAO.

1.2. Objectifs de développement du Projet

L'objectif de développement du projet (ODP) est de renforcer les systèmes statistiques du pays et des organismes nationaux en vue d'harmoniser, produire, diffuser et optimiser l'utilisation des statistiques économiques et sociales de base.

Les objectifs spécifiques du projet sont :

- Renforcer les systèmes statistiques nationaux ;
- Produire et diffuser des statistiques harmonisées ;
- Promouvoir l'utilisation des statistiques ;
- Appuyer la mise en œuvre de la SHaSA 2 ;
- Assurer un suivi efficace des objectifs de développement durable et des plans nationaux de développement (ODD) ;
- Accompagner le processus d'intégration au sein de la CEDEAO.

1.3. Composantes et sous-composantes du projet

Le projet s'articule autour de trois composantes, à savoir :

- **Composante 1** (Composante régionale) : Harmonisation, collecte de données, amélioration de la qualité, diffusion et utilisation des statistiques sociales et économiques de base : Cette composante vise à produire des outils harmonisés, collecter un ensemble de statistiques sociales, économiques et administratives de base tout en améliorant leur qualité, diffuser et faciliter l'utilisation des données, ainsi qu'améliorer l'environnement institutionnel au niveau de la gestion et la capacité des ressources humaines.

La composante 1 comprend huit (8) sous composantes à savoir :

- ⇒ Sous-composante 1.1 : soutenir le suivi de la mise en œuvre de l'initiative SHaSA2 par l'UA ; soutenir la production de méthodologies harmonisées par la Commission de la CÉDEAO et améliorer l'accès aux données au niveau régional ;
 - ⇒ Sous-composante 1.2 : soutenir les enquêtes auprès des ménages au niveau national au moyen de méthodologies harmonisées ;
 - ⇒ Sous-composante 1.3 : soutenir l'ensemble des statistiques économiques de base au niveau national au moyen de méthodologies harmonisées ;
 - ⇒ Sous-composante 1.4 : soutenir la modernisation de l'IPC au niveau national à l'aide de méthodologies harmonisées ;
 - ⇒ Sous-composante 1.5 : soutenir l'amélioration des sources de données administratives ;
 - ⇒ Sous-composante 1.6 : optimiser l'utilisation des mégadonnées ;
 - ⇒ Sous-composante 1.7 : améliorer l'accessibilité et la diffusion des données ;
 - ⇒ Sous-composante 1.8 : soutenir les réformes institutionnelles et renforcer le capital humain.
- **Composante 2 (composante propre à chaque pays)**: améliorer ou moderniser les infrastructures matérielles et statistiques. Elle vise à remédier aux lacunes qui ne sont pas nécessairement communes à tous les pays mais qui permettront aux SSN de tirer parti des activités régionales, par exemple en répondant aux besoins en matière d'infrastructures et de logiciels.

Seule la **Sous-composante 2.1 « moderniser les infrastructures technologiques et statistiques » concerne le Burkina**. Cette sous-composante vise essentiellement à combler les lacunes observées au niveau des infrastructures technologiques (par ex., la connexion Internet, les ordinateurs, les logiciels et progiciels de statistiques, l'archivage des données et l'alimentation électrique) à l'INSD et dans ses directions régionales.

- **Composante 3 (composante de gestion de projet) : Gestion, suivi et évaluation** : Elle vise à faciliter la supervision des activités et la gestion du projet.

1.4. Bénéficiaires

Au niveau du Burkina Faso, le système statistique national et plus particulièrement l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD), la Direction Générale de l'Economie et de la planification (DGEP) et la Direction Générale des Impôts, les Directions générales des études et des statistiques sectorielles (DGEES) du Ministère de l'Economie et des Finances, du Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales, et du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques et du Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique sont les principales structures bénéficiaires du projet.

1.5. Zones d'intervention du Projet

Le Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest (PHASAO) est mis en œuvre à l'échelle nationale au Burkina Faso, couvrent l'ensemble du territoire burkinabè, sans se limiter à une zone géographique spécifique. Ainsi, le PHASAO bénéficie à toutes les régions du pays.

2. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

2.1. Au niveau régional

La mise en œuvre du programme régional est codirigée par l'équipe de coordination du projet au sein du service de statistiques de la Commission des affaires économiques de l'UA et par l'Unité de coordination régionale (UCR) qui fait partie du service de statistiques du département des politiques macroéconomiques et de la recherche économique de la CÉDÉAO.

L'UCR sera coordonnée par le directeur de la recherche et des statistiques.

L'entité chargée de la mise en œuvre du projet de chacun des sept pays participants est responsable des autres activités de la composante 1 et l'UCR assurera la coordination au niveau sous-régional.

Dans le cadre de la coordination au niveau continental et sous-régional, les gouvernements des sept pays participants exécuteront les tâches à l'échelle nationale.

2.2. Au niveau national

Le Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest (PHASAO) est mis en œuvre au Burkina Faso par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD) coordonne les activités du projet, en collaboration avec d'autres structures du système statistique national qui sont : DGEP/MEF, DGESE/MEF, DGI/MEFP, DGESE/MS, DGESE/MARAH, DGESE/MEBAPLN

DD/INSD, DIMIS/INSD, DSSE/INSD, DSCVM/INSD, DCSFR/INSD, DAF/INSD, DRH/INSD, CCI-INSD, ISSP, DR-INSD, etc.

Au Burkina Faso, chaque projet est inclus dans un programme budgétaire et le coordinateur du programme budgétaire est de facto le coordinateur du projet. Le coordinateur est le directeur général de la Direction de l'économie et de la planification.

Le directeur général de l'INSD a la responsabilité fiduciaire et s'occupe de la gestion courante du projet.

Chaque entité chargée de la mise en œuvre du projet est constituée au minimum d'un chef de projet, d'un expert statisticien responsable du suivi et de l'évaluation, d'un expert en gestion financière, d'un comptable, d'un spécialiste en passation des marchés et d'un assistant administratif. Étant donné que le projet implique d'autres organismes (la Direction générale de l'économie et la Direction des statistiques des ministères de l'Éducation, de l'Agriculture et des Ressources animales), un interlocuteur (point focal) est présent dans chaque organisme et un comité technique est créé au sein duquel tous les bénéficiaires sont représentés.

2.3. Au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, le projet est mis en œuvre à travers les directions techniques des ministères impliqués. Il s'agit principalement des directions techniques qui mettent en œuvre les activités (confère 2.5. Structures de mise en œuvre du projet et tableau 1 : structures bénéficiaires par composantes du projet) en collaboration avec les structures déconcentrées.

2.4. Structures de gouvernance

Le programme se met en œuvre selon les dispositions du DECRET N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso. Cette réglementation définit les instances de suivi des projets et programmes de développement au Burkina Faso. IL s'agit :

2.4.1. Comité de Pilotage

Le PHASAO est rattaché statutairement au programme budgétaire « Pilotage de l'économie et du développement (PED) » du Ministère de l'économie, des finances et du développement. L'organe d'orientation du PHASAO appelé Comité de Pilotage est présidé par le Responsable du Programme budgétaire PED.

2.4.2. Comité technique

Le Comité Technique du Projet, présidé par le Coordonnateur du PHASAO comprend les responsables des structures bénéficiaires, le Chef de projet, des personnes ressources et des observateurs. Il est un organe chargé du suivi technique et de la formulation de toutes propositions nécessaires à l'atteinte des objectifs du Projet.

2.4.3. Unité de gestion du projet (UGP)

Pour la mise en œuvre des activités du PHASAO, il est mis en place une Unité de gestion composée au minimum d'un coordonnateur, d'un chef de projet, d'un expert statisticien responsable du suivi et d'évaluation, d'un spécialiste en gestion financière, d'un comptable, d'un spécialiste en passation des marchés, d'un assistant administratif et d'un spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales.

2.5. Structures de mise en œuvre

Les structures de mise en œuvre sont des entités chargées de l'exécution opérationnelle des activités des sous-composantes et/ou sous-projets dont elles ont la responsabilité.

2.5.1. Structures bénéficiaires

Les structures bénéficiaires selon les composantes sont consignées dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Structures bénéficiaires selon les composantes du projet

Composante	Sous composantes	Structures bénéficiaires
Composante 1 : Harmonisation, collecte de données, amélioration de la qualité, diffusion et utilisation des statistiques sociales et économiques de base	Sous Composante 1.1 : Harmonisation régionale	CEDEAO, UA
	Sous composante 1.2 : Enquêtes auprès des ménages	INSD
	Sous composante 1.3 : Statistiques économiques	INSD, DGI, DGESS-MARAH
	Sous composante 1.4: Indice des prix à la consommation	INSD
	Sous composante 1.5: Données administratives	DGESS-MS, DGESS-MENAPLN, DGESS-MARAH

Composante	Sous composantes	Structures bénéficiaires
	Sous composante 1.6 : Mégadonnées	INSD
	Sous composante 1.7 : Diffusion des données	INSD
	Sous composante 1.8 : Soutenir les réformes institutionnelles et renforcer le capital humain	INSD ; DGEP
Composante 2 : modernisation des infrastructures matérielles et statistiques	Sous composante 2.1: moderniser les infrastructures technologiques et statistiques	INSD
Composante Gestion et S&E du projet	Composante Gestion et S&E du projet	INSD

Source : Mission d'élaboration du PGM, mars 2025

2.5.2. Points focaux techniques

Dans le cadre du PHASAO, les structures impliquées dans la mise en œuvre du Projet (INSD, DGEP, DGI, DGESS/Santé, DGESS/MRAH, DGESS/MENAPLN) désignent des points focaux en vue de faciliter la planification, le suivi et la coordination du projet.

Les points focaux sont désignés par une note de service du Coordonnateur sur proposition des responsables des structures bénéficiaires.

2.5.3. Arrangements organisationnels internes au sein de chaque structure de mise en œuvre

Pour appuyer la mise en œuvre des activités du PHASAO et assurer le suivi nécessaire, chaque structure bénéficiaire met en place une équipe interne du Projet.

2.6. Autres entités administratives impliquées

Les autres entités administratives impliquées dans la mise en œuvre du Projet sont :

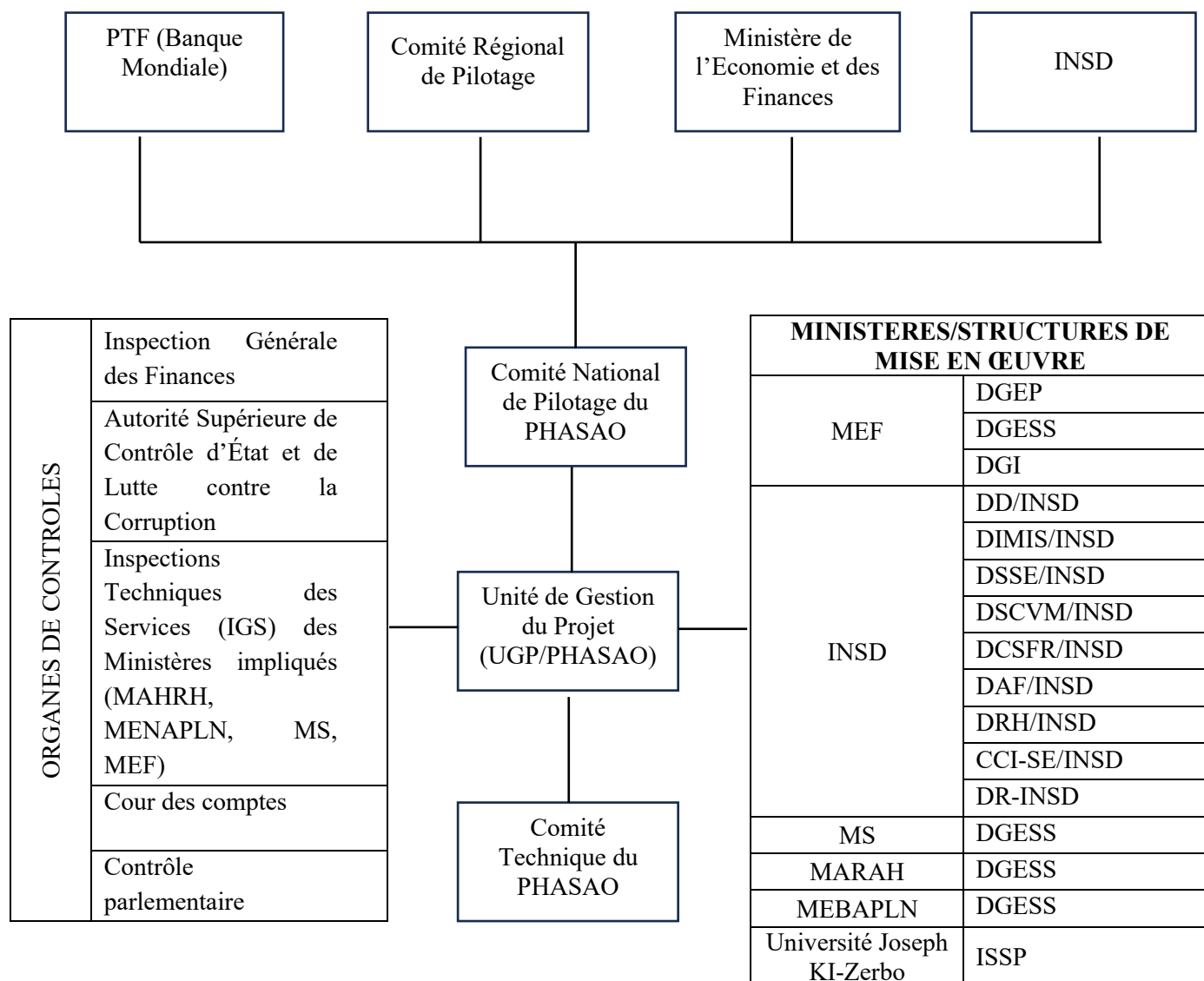
- La Direction des Marchés Publics (DMP) du Ministère de l'Economie et des Finances
- La Direction du Contrôle des Marchés et des Engagements Financiers (DCMEF) du
- Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Secrétariat général du Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Cabinet du ministre Ministère de l'Economie et des Finances

2.7. Organes de contrôle et supervision

Les organes de contrôle et de supervision sont composés des auditeurs externes, des organes de contrôle de l'Etat comme l'Inspection Générale des Finances , l'Autorité Supérieure de Contrôle d'État et de Lutte contre la Corruption, les Inspections Techniques des Services (IGS) des Ministères impliqués (MAHRH, MENAPLN, MS, MEF), la Cour des comptes et le Contrôle parlementaire et enfin des Partenaires techniques et financiers (PTF) comme la banque Mondiale.

La figure 1 donne le cadre institutionnel global du Projet PHASAO.

Figure 1 : Cadre institutionnel du Projet PHASAO



Source : Mission d'élaboration du PGMO, mars 2025

3. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest (PHASAO), plusieurs travailleurs seront mobilisés aussi bien par l'Unité de Coordination du Projet, que les structures bénéficiaires. Ainsi conformément à la Norme Environnementale et Sociale n° 2 « Emploi et condition de travail » du Cadre Environnemental Et Social de la Banque mondiale, l'élaboration de procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) s'avère indispensable. Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de la main-d'œuvre.

Ce PGMO énonce l'approche pour répondre aux exigences de la législation nationale d'une part, en occurrence la Loi n° 81-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant Statut général de la Fonction publique d'Etat, la Loi n° 028-2008/AN du 08 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, le Décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso et d'autre part, aux exigences du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES n°2) portant sur l'Emploi et les Conditions de Travail.

Le PGMO est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Le document relatif aux PGMO du PHASAO décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national en vigueur et des dispositions de la NES n°2. Ledit document définit les obligations des tiers intervenants dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif la mise en place d'un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir l'Agenda pour le travail décent¹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT) ;
- protéger les travailleurs, et les travailleuses en particulier, contre toute forme d'exploitation, abus sexuel/ harcèlement sexuel ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations y compris celles liées à l'EAS/HS.

¹ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

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

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientation pour les emprunteurs, aux conventions OIT et ONU, à la réglementation communautaire de l'espace CEDEAO entre autres le Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO, au statut général de la Fonction Publique et au code de travail du Burkina Faso.

Cette section définit les différents types et les caractéristiques de travailleurs qui interviennent dans le projet.

4.1. *Types de travailleurs*

L'article 2 de la loi du 13 mai 2008 portant Code du Travail au Burkina Faso, stipule que « Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. » A l'article 29, il est ressorti que « Le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur ».

Dans le cadre du PHASAO, les travailleurs sont sous la direction et l'autorité du coordonnateur.

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

Travailleurs directs : cette catégorie est pertinente pour le projet. Il s'agit de toute personne avec laquelle l'UGP 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'UGP, est rémunéré par l'UGP et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'UGP. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité de gestion du projet pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.

Les différents types de travailleurs directs susceptibles d'être employés par le projet sont les suivants :

- les travailleurs recrutés au sein de l'UGP sur la base d'un contrat de travail au sens de la loi du 13 mai 2008 portant Code du Travail au Burkina Faso et du Décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso ;
- les fonctionnaires ou agents publics recrutés par un projet ou programme de développement sont placés en position de détachement et ils doivent présenter un acte de cessation de paiement délivré par le ministère en charge des finances ou par leur structure d'origine (Décret n°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31/12/2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement au Burkina Faso en son article 90);
- les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux «Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

- a) **Travailleurs directs** : c'est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité de gestion du projet de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.
- b) **Travailleurs contractuels** : dans le contexte du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux, sont considérés comme des travailleurs contractuels. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) tels que de collecte des données terrains auprès des ménages, etc.
- c) **Employés des fournisseurs principaux** : il s'agit des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et de matériels informatiques, etc.

Ainsi, toute personne physique ou morale, sans discrimination, et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir, pourra être recrutée dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest (PHASAO), conformément aux textes nationaux en vigueur. Les personnes physiques et les personnes morales 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.

4.2. Effectifs des travailleurs du projet

L'UGP mise en place pour la gestion quotidienne du projet a, à sa tête un Coordonnateur de projet chargé de la gestion et de la supervision du personnel. Le tableau ci-après donne quelques éléments des ressources humaines au sein de l'UGP.

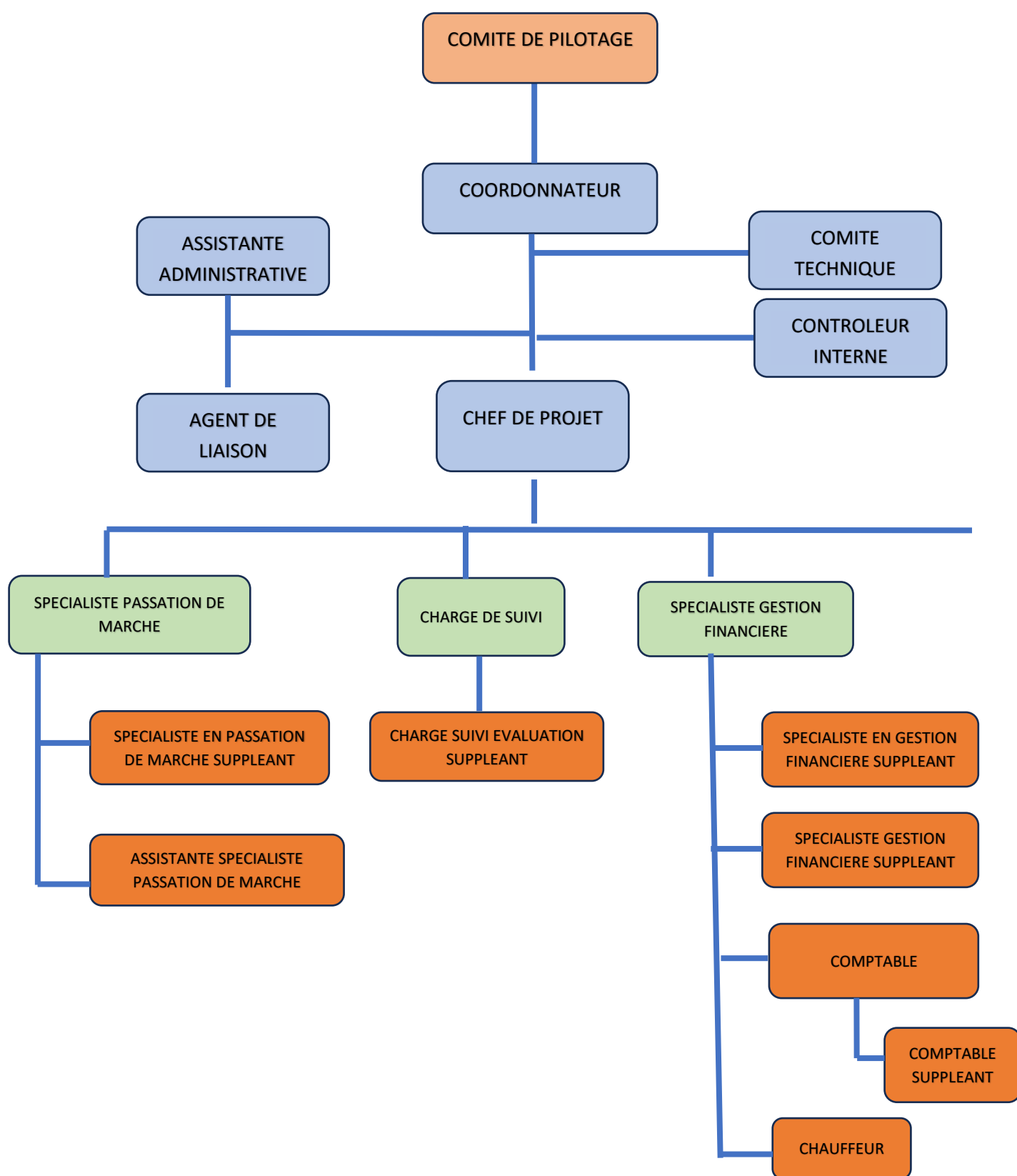
Tableau 2 : Effectif des ressources humaines au sein de l'UGP

N°	Poste	Statut/Type de travailleur	Effectif	Durée du Poste
UNITE DE GESTION DU PROJET (PHASAO)				
1	Coordonnateur	Agent public de l'Etat nommé au poste	1	Durée du projet
2	Chef de projet	Agent public de l'Etat nommé au poste	1	Durée du projet
3	Contrôleur Interne	Agent public de l'Etat désigné et affecté au poste	1	Permanent
4	Chargé du Suivi-évaluation	Agent public de l'Etat désigné et affecté au poste	1	Durée du projet
5	Chargé du Suivi-évaluation suppléant	Agent public de l'Etat désigné et affecté au poste	1	Durée du projet
6	Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales	Recruté	1	Durée du projet
7	Spécialiste en Gestion Financière	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
8	Spécialiste en Gestion Financière suppléant	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
9	Comptable	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
10	Comptable suppléant	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
11	Spécialiste en Passation des Marchés	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
12	Assistante en Passation des Marchés	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
13	Assistant administratif	Agent recruté pour le compte du PHASAO	1	Durée du projet
14	Chauffeur	Agent recruté pour le compte du PHASAO	3	Durée du projet
15	Agent de liaison	Agent public de l'Etat désigné et affecté au poste	1	Durée du projet

Source : Manuel des procédures administratives, financières et comptables, août 2023

La figure ci-après donne l'organigramme de l'UGP du PHASAO.

Figure 2 : Organigramme de l'Unité de Gestion du PHASAO



Source : Manuel des procédures administratives, financières et comptables, août 2023

- **Au niveau des enquêteurs**

Le tableau ci-après donne une idée d'agents enquêteurs et de superviseurs, d'agents biomarqueurs et de contrôleurs déjà utilisés durant la vie du projet de 2021 à 2024.

Tableau 3 : Effectifs des agents enquêteurs et de superviseurs, d'agents biomarqueurs et de contrôleurs déjà utilisés durant la vie du projet de 2021 à 2024.

Structure	Enquête/recensement	Nombre d'agent enquêteurs	Nombre d'agent biomarqueurs	Nombre d'agent Contrôleurs
INSD	Enquête démographique et de santé (EDS) 2021	120	40	-
INSD	Enquête de base sur l'emploi et le secteur informel 2022	180	-	36
INSD	Enquête semestrielle sur l'emploi et le secteur informel 2024	81	-	36
INSD	Système d'information des localités (SIL) 2024	112	-	28
INSD	Recensement général des entreprises 2024	700	110	-

Source : Mission d'élaboration du PGMO, mars 2025

5. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

5.1. Principales activités présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail

Les activités du projet reposent principalement sur des activités de renforcement des capacités, de dotations en équipements qui vont nécessairement mobiliser de la main d'œuvre au niveau des fournisseurs.

Les activités pouvant engendrer des risques pour la main-d'œuvre dans la mise en œuvre du projet sont les suivantes :

- le renforcement des capacités ;
- les équipements divers ;
- les subventions et l'appui financier ;
- la formation professionnelle.

5.2. Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre

L'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet présente des risques pour les employés eux-mêmes, les fournisseurs ainsi que les bénéficiaires du projet. Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PHASAO sont présentés ci-dessous.

➤ Risques et psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail, les choix managériaux, le déplacement du personnel (personnel administratif et techniques au niveau régional, enquêteurs déployés sur les terrains pour la collecte des données, etc.) dans certaines zones à fort défis sécuritaires du pays qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress ou la peur chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet. En effet ces risques pourraient être source de démotivation du personnel employé et des acteurs de mise en œuvre du projet.

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, etc. permettront de minimiser ces risques.

Aussi l'utilisation d'agents locaux (personnel ou enquêteurs locaux) pourrait réduire les risques d'insécurité des travailleurs.

➤ **Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress surtout pour le personnel direct du projet. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

Il serait judicieux de faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations de travail, et la prévention des risques professionnels et alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.

➤ **Risques de survenue de violences basées sur le genre et en particulier les cas d'exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants**

Les activités du projet entraînent des brassages entre certains personnels du projet et au niveau local notamment lors de la collecte des données au niveau local par les enquêteurs. Ces activités créent des relations entre les travailleurs et les populations locales. Ces relations de pouvoir pourraient donc être source de survenue de cas de VBG ou EAS/HS. A cet effet, le personnel du projet et ses contractants seront informés de la « tolérance zéro en matière d'EAS » et tout cas d'EAS/HS donnent lieu à un renvoi immédiat. Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit. En effet, la Loi N°028-2008 portant code du travail au Burkina Faso stipule en son article 37 l'interdiction du harcèlement sexuel dans le cadre du travail. Elle prend en compte le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail. Ainsi, toute action visant à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle sera punie conformément aux textes en vigueur.

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

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux us et coutumes locales. Ces interactions peuvent conduire à des conflits entre les populations et les travailleurs directs ou indirects du projet. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère

nécessaire. Ces risques sont pris en compte et seront intégrés dans les codes de conduites des travailleurs.

➤ **Risque d'infection au VIH/IST**

Aussi, les interactions avec les populations et les travailleurs du projet peuvent être à l'origine d'infections, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques comportant des risques d'IST/VIH. Ces brassages pourraient être source de risques d'infection au VIH/IST. Le personnel et les différents acteurs de mise en œuvre du projet devront être sensibilisés sur les risques au VIH/IST et les moyens de prévention. Ils devront également être signataire de code de bonne conduite.

➤ **Risques d'accidents**

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc... Il sera ainsi nécessaire d'élaborer un plan d'action sur les mesures de sécurité routière dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Ce plan d'action couvrira aussi bien le besoin dans le suivi et la maintenance des engins roulant et le recyclage des chauffeurs sur le code de la route.

➤ **Risques liés à l'insécurité dans la zone du Projet**

Le Burkina Faso connaît depuis plusieurs années une recrudescence d'attaques par les hommes armés non identifiés (HANI). Bien que ce soient les forces de défense et de sécurité (FDS) qui aient été les premiers visées, ces attaques touchent désormais tous les corps de la société y compris les populations civiles. Ainsi les travailleurs directs et indirects du projet peuvent être victimes d'intimidations verbales, d'enlèvement, de tortures, ou même d'assassinat dans le cadre de leurs missions sur le terrain. En plus de mesures soulignées dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale, une évaluation des risques sécuritaires (ERS) sera développée qui aura comme objectif d'identifier systématiquement les risques de sécurité potentiels pour les travailleurs du projet, les sites, les actifs et les activités ainsi que pour les communautés affectées par le/les projet(s). Un plan de gestion sécuritaire est nécessaire.

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

Tableau 4: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet

Composante	Activités du projet/Sous Projet	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuations
Composante 1 : Cette composante vise à produire des outils harmonisés, collecter un ensemble de statistiques sociales, économiques et administratives de base tout en améliorant leur qualité, diffuser et faciliter l'utilisation des données, ainsi qu'améliorer l'environnement institutionnel au niveau de la gestion et la capacité des ressources humaines	Collecte de données	- Risques psycho-sociaux ; - Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet - Risque d'infection au VIH/IST ; - Risques d'accidents ; - Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran - Risques liés à l'insécurité dans la zone du Projet - Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS), les plaintes récurrentes, etc...	- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Sensibiliser les travailleurs sur l'éviction de conflits entre les populations et les travailleurs du projet ; - Sensibiliser les travailleurs au respect des mesures prises par les autorités en matière de sécurité ; - Mettre en place un plan de sécurité pour les travailleurs du projet ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; - Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches ; - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Mettre en place et rendre fonctionnel le MGP du projet ; - Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; - Faire une évaluation des risques sécuritaires (ERS) et élaborer un plan sécuritaire encadrant le déplacement du personnel direct et indirect du projet sur le terrain.

Composante	Activités du projet/Sous Projet	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuations
Composante 2 : Elle vise à remédier aux lacunes qui ne sont pas nécessairement communes à tous les pays mais qui permettront aux SSN de tirer parti des activités régionales, par exemple en répondant aux besoins en matière d'infrastructures et de logiciels	Améliorer ou moderniser les infrastructures matérielles et statistiques	- Les incidents ou accidents sur les chantiers du Programme, - L'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables,	- Mettre en œuvre le présent PGMO ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des VBG –VCE- EAS-HS - Organiser des consultations permanentes des parties prenantes sur les activités du Projet - Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers ; - Mettre en œuvre un Plan de gestion environnementale et sociale - Mise en œuvre d'un code de bonne conduite.
Composante 3 : Elle vise à faciliter la supervision des activités et la gestion du projet.	- Gestion, suivi et évaluation - Renforcement des capacités - Équipements divers	- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet - Risques psycho-sociaux ; - Risques d'accidents ; - Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants ; - Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran	- Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches ; - 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 les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Mettre en place et rendre fonctionnel le MGP du projet ; - Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; - Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route

Source : Mission d'élaboration du PGMO, Mars 2025

6. Disposition relative à la prévention et gestion des risques VBG/EAS/HS

Pour la prévention et la gestion de ces risques, il sera appliqué les principes de la note de bonnes pratiques développée par la Banque mondiale (Banque mondiale ; Notes de Bonnes Pratiques Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projets de développement humain, Septembre 2022). Pour cela les actions suivantes seront entreprises :

- L'identification continue des risques EAS/HS ;
- La tenue de consultations communautaires sûres pour les femmes, adolescentes et autres personnes pouvant être marginalisées et vulnérables pour recueillir leur point de vue sur les mesures d'atténuation, risques EAS/HS, fonctionnalité du MGP, etc.
- l'accentuation des actions sur les survivants en privilégiant une approche de prévention et d'atténuation des VBG et de lutte contre celles-ci en toute confidentialité ;
- l'adoption de mesures de prévention en adoptant des approches fondées sur les risques qui visent à recenser les principaux risques d'EAS/HS et à prévenir ou réduire au minimum leurs conséquences ;
- l'élaboration de la cartographie des acteurs intervenant dans la prise en charge des VBG et mise à contribution des connaissances locales avec l'appui des autorités locales, organisations de la société civile, défenseurs de l'égalité des sexes et des enfants et d'un protocole de référencement
- l'adaptation et l'aménagement des mesures d'atténuation pour tenir compte des vecteurs et du contexte uniques d'un environnement donné ;
- la réduction au minimum des méfaits sur les femmes et les filles par la formation afin de préserver la sécurité des femmes pendant qu'il procède à des enquêtes ou à la collecte de données sur ce sujet;
- la capitalisation des connaissances et des expériences en matière de prévention, d'atténuation et de combat contre les EAS/HS de projets similaires financés par la Banque mondiale ;
- la signature des codes de bonne conduite pour l'ensemble du personnel et les acteurs du projet intervenant dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ;
- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions VBG des activités du projet. Ce plan sera élaboré et mis en œuvre par un expert en VBG recruté par le projet dès son approbation ;
- Adaptation du MGP pour le recueil et traitement des plaintes EAS/HS ;
- Considérations pour le recrutement du personnel (examen détaillé des dossiers, recrutement sûr pour les enfants et personnes vulnérables).

7. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Ces Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) se conformeront essentiellement aux exigences du cadre environnemental et social de la Banque mondiale, aux Lois du Burkina Faso, aux conventions internationales ratifiées par le Burkina Faso et aux notes d'orientations pour les emprunteurs. On citera les références suivantes :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES n° 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES n° 1) : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque Mondial².

7.1. Aperçu des textes au niveau national

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

- l'accord de financement avec la Banque mondiale;
- l'accord de mise en œuvre entre l'Etat du Burkina Faso et l'INSD;
- loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association ;
- loi N°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- décret N°2003-252/PRES/PM/MTEJ du 20 mai 2003 fixant les taux d'appel de cotisation au régime de sécurité sociale géré par la CNSS ;
- l'arrêté n°2020-371/MINEFID portant création, classification, administration, gestion et fonctionnement du Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest composante Burkina Faso;
- l'accord de financement avec la Banque Mondiale;
- l'accord de mise en œuvre entre l'Etat du Burkina Faso et l'INSD;
- loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association ;
- la loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État;
- loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association ;
- la loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- la loi N°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la fonction publique territoriale ;
- la loi N°058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso.
- la loi n° 004-2021/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;

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

- la loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- le Décret n° 2017-0708/PRES/PM/MATD/MINEFID/ portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales ;
- le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et aux femmes enceintes ;
- le Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés.
- le Décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- l'arrêté n°2022-427/MEFP/SG/DGESS portant reclassement des projets et programmes du MEFP.
- l'Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- l'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007 ;
- l'Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007
- l'Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

7.1.1. Aperçu sur les textes prohibant le harcèlement sexuel en milieu de travail

Par ailleurs, au titre des lois prohibant le harcèlement sexuel en milieu de travail il y a :

- La loi N° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes qui stipule en son article 11 : « Est coupable de harcèlement sexuel quiconque impose de façon répétée à une femme ou à une fille, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
Le harcèlement sexuel est puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de trois cent mille (300 000) à cinq cent mille (500 000) franc CFA ou de l'une de ces deux peines. La peine est portée au maximum lorsque :
- l'auteur exerce une influence ou une autorité sur la victime ;
- l'auteur est un ascendant ;
- la victime est dans une situation de vulnérabilité. »
- le code pénal punit en son article 533-14 d'une peine d'emprisonnement de cinq ans à dix ans et d'une amende de neuf cent mille (900 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA, le fait pour une personne de l'enseignement ou de tout système éducatif,

d'avoir une relation sexuelle avec un élève, apprenti ou stagiaire mineur de l'un ou de l'autre sexe. S'il résulte de cette relation sexuelle, la grossesse de l'élève, de l'apprenti ou de la stagiaire, la peine d'emprisonnement est de sept ans à dix ans et l'amende de trois millions (3 000 000) à six millions (6 000 000) de francs CFA. La juridiction saisie, peut en outre prononcer une interdiction d'exercer la profession d'enseignant ou de membre du système éducatif pour une période qui ne peut excéder cinq ans. ».

- La Loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso en son Article 37 stipule : Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit. Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit. Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.

7.1.2. *Aperçu des conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Burkina Faso*

En plus des Lois nationales, on peut citer les conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Burkina Faso présentées ci-dessous :

- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (Ratifié en 1960) ;
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (Ratifié en 1974) ;
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Ratifié en 1960) ;
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (Ratifié en 1960)
- C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Ratifié en 1961) ;
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949 (Ratifié en 1962)
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (Ratifié en 1969) ;
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Ratifié en 1997)
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Ratifié en 1962) ;
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (Ratifié en 2009) ;
- C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (Ratifié en 1974) ;
- C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (Ratifié en 1974)
- C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (Ratifié en 1974) ;
- C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Ratifié en 1974)
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (Ratifié en 1999) ;
- C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 (Ratifié en 1997) ;
- C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (Ratifié en 2009) ;
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (Ratifié en 1977) ;
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (Ratifié en 2001) ;

- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (Ratifié en 1980) ;
- C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (Ratifié en 1989) ;
- C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (Ratifié en 1997) ;
- C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 (Ratifié en 1997) ;
- C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (Ratifié en 1999)
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (Ratifié en 2001) ;
- C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (Ratifié en 2013)
- C184 - Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (Ratifié en 2009) ;
- C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (Ratifié en 2016).

Il est à noter que les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels sont régis par la Loi 028 – 2008/ AN du 13 mai 2018 portant code du travail au Burkina Faso. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Dans le cadre des projets et programmes, le décret[°]2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel.

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

7.2. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement, le personnel du projet est régi par le décret[°]2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de 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 effet, le projet est soumis au décret[°]2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel. Par ailleurs, l'article 64 du décret précité prévoit que le personnel des projets ou programmes de développement de catégorie 1 est prioritairement issu de l'administration, toutefois sur autorisation du ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique et/ou procéder à un recrutement pour

pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques et spécifiques. Selon l'article 71 dudit décret les projets classés en catégorie 2 sont entre autres ceux dont l'exécution exige que le personnel soit exclusivement dédié aux activités du projet. Au regard des objectifs et exigences de mise en œuvre du PHASAO, il est classé en catégorie B.

Selon l'article 80 dudit décret, le personnel des projets et programmes de catégorie 2 sont recrutés par appel à candidature.

Par ailleurs, les travailleurs recrutés du projet seront régis par les dispositions de l'article 79 du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso. Cet article renvoi la gestion de cette catégorie de travailleurs à la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, à la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et à la Loi 058-2017/AN du 20 Décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso. Il est complété par l'article 80 et suivant du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement, qui précise la procédure et les conditions du recrutement des travailleurs du projet.

L'article 4 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso dispose en substance que toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite. Par discrimination, on entend :

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

Cette disposition est complétée par l'article 38 de la loi précitée : « L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent. »

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

En outre, l'article 182 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso dispose : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. À défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération

entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES n° 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 dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES n° 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.

Au regard des Articles 68 , 83 et 85 du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et de l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, les dispositions de recrutement et de traitement salarial s'appliquent à tous les travailleurs du projet y compris les enquêteurs dans la mesure où ils sont aussi recrutés par le projet ou ses entités bénéficiaires.

Les articles suivants donnent les détails à ce sujet :

- L'Article 68 du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso stipule que : sont expressément applicables aux personnels recrutés des projets ou programmes de développement, les dispositions des textes légaux ci-dessous énumérés:
 - la loi N° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail pour tout ce qui
 - n'est pas prévu dans le présent décret;
 - la loi N° 15-2006/ AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale
 - applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
 - la loi N° 058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant Code général des impôts
 - du Burkina Faso.
- Par ailleurs, l'Article 83 du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 stipule que : Le personnel recruté perçoit le salaire de base afférent à sa catégorie de classement, conformément à la grille salariale jointe en annexe 3 du décret.
- Quant à l' Article 85 du décret°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021, il stipule que : le personnel recruté dans les projets ou programmes de développement de catégorie 1 bénéficie d'indemnités mensuelles de responsabilité, de logement, d'astreintes et de caisse selon son emploi ou sa fonction.
- Aussi, 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.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du PHASAO, 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 consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

7.3. Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte

Selon les 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).

Au regard des articles 144 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, ces dispositions sur le temps de repos et congés de maternité de la femme s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du projet y compris les enquêteurs dans la mesure où ils sont recrutés par le projet ou ses entités bénéficiaires.

En effet, les articles ci-après donnent les précisions y relatives :

- Article 144 : 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.
- Art 145 : 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.
- Article 146 : Pendant les quatorze semaines, la femme a droit, à la charge de l'institution de sécurité sociale, aux frais d'accouchement et aux soins médicaux dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat. Elle bénéficie également du salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur

7.4. Temps de travail, temps de repos et congés

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 est de quarante heures (40h) par semaine (Article 137 du code du travail) durant cinquante-deux (52) semaines dans l'année pour douze (12) mois. Un calcul pour le ratio mensuel est obtenu par **(40h X 52)/12**, ce qui donne une correspondance de **173.33 heures par mois** dans tous les établissements non agricoles conformément à l'article 137 alinéa 1 de la loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et à l'article 1 de l'arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application des heures de travail.

L'article 3 du même arrêté donne des équivalences d'heures de travail de certaines professions en raison du caractère intermittent du travail fixe des durées supérieures à la durée légale de travail de 40 heures et équivalent à :

- **48 heures** pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise,
- **56 heures** pour le personnel des services d'incendie,
- **60 heures** pour le personnel de maison ;
- **72 heures** pour les gardiens de jour et de nuit, etc.

Par ailleurs, 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 138, de la loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

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 minimum par semaine, et les articles 156 et 165 de la loi précitée portant sur le code du travail et 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 157 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

Dans le cadre du PHASAO, le manuel de procédures administratives, financières et comptables, août 2023, précise que : le congé administratif est obligatoire pour tout agent du PHASAO. Il constitue un droit qu'aucune sanction encourue par l'agent ne peut remettre en cause. L'agent est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix. Toutefois, l'administration pourra remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent.

Ainsi, de façon générale, tout travailleur au sein du PHASAO a droit à un congé administratif de trente (30) jours consécutifs avec salaire, pour onze mois de services accomplis.

Au regard des articles 137 ; 155 ; 156 ; et 165 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, ces dispositions sur le temps de travail, temps de repos et congés s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du projet y compris les enquêteurs du projet ou de ses entités bénéficiaires.

En effet, les articles ci-après donnent les précisions y relatives

- L'Article 137 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso stipule que : 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, est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés.
- L'Article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso stipule que : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de vingt-quatre heures minimums par semaine et a lieu en principe le dimanche sauf dérogation accordée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail.
- Aussi, les articles 156 et 165 de la loi précitée portant sur le code du travail et 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.

7.5. *Liberté d'association*

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 276 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, et la loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association, 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 PHASAO 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 : « 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. ».

Au regard des articles 276 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, et la loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement, ces dispositions sur la liberté d'association s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du projet y compris les enquêteurs du projet ou de ses entités bénéficiaires.

7.6. *Rupture de contrat*

Selon les dispositions des 'article 60 et 65 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.

Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée déterminée 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.

Au regard des Articles 60 et 65 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, ces dispositions sur les ruptures de contrats s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du projet y compris les enquêteurs du projet ou de ses entités bénéficiaires.

8. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents 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, et à garantir la protection des travailleurs contre les EAS/HS.

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.

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

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et ses textes d'application notamment l'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ;

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.

8.1. 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 y compris les risques de EAS/HS.

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 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 (SST), sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. En outre, un système d'examen régulier des performances en matière de SST, ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de santé et sécurité, la mise en œuvre de méthodes

efficace pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Les Directives, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées. Les activités de ce projet n'impliqueraient que peu d'activités dangereuses.

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

De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et du Gouvernement burkinabè en matière de SST. 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.

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

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

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

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

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale.

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- Faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;

- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayants droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- Soumettre un dossier au comité de santé.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 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.

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

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

Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que le Comité Santé et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum.

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

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

8.2. *Dispositions particulières sur la SST*

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PHASAO 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, les former à la sécurité et la santé au travail et 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 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.

Les risques professionnels sont abordés par le chapitre II de la Loi 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Selon l'article 61 et suivants de ladite loi, l'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de quarante-huit (48) heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayants-droits jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

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

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

De même, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 63 et suivants de la Loi 004-2021/06/AN du 06 avril 2021. Selon les dispositions de cette loi, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les fonctionnaires de l'Etat se présente comme suit :

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

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de EAS/HS et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Les travailleurs seront formés de façon régulière sur le contenu du code de bonne conduite afin d'assurer qu'ils comprennent les comportements interdits et les sanctions au cas de non-respect. De plus, tous les employeurs devront avoir en place des procédures et un cadre de redevabilité permettant de répondre aux plaintes d'EAS/HS en manière sûre et confidentielle.

Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi 004-2021/AN du 6 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations 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.

Au titre de la branche des risques et en termes d'actions de prévention des risques, l'article 51 de la loi 004-2021/AN du 6 avril 2021 portant régime de sécurité sociale stipule : l'établissement public de prévoyance sociale est chargée de gérer le régime institué par la loi, est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Il doit promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques éventuels.

Cette loi définit aussi les risques professionnels, ainsi selon l'Article 50 : sont considérés comme risques professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'accident de travail est l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause (Article 56).

Les maladies professionnelles sont aussi définies à l'Article 57 ; Est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans un tableau prévu en son l'alinéa 1 qui est adopté par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition conjointe du ministre en charge de la sécurité sociale et du ministre en charge de la santé, après avis du Comité technique national consultatif de santé et de sécurité au travail.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles étant de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

8.3. *Cas des travaux forcés*

Selon l'article 5 de la Loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso (en parfaite harmonie avec la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957et de 1930), le travail forcé ou obligatoire est interdit au Burkina Faso.

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.

Ainsi, en conformité avec la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso (en parfaite harmonie avec la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957et de 1930, le PHASAO n'aura pas recouru au travail forcé ou obligatoire. 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.

8.4. Recrutement des travailleurs du projet

Comme déjà indiqué et 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. 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.

8.5. Sanction/Licenciement des travailleurs

Pour les cas de sanction/licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le responsable des ressources humaines assure le règlement du solde de tout compte. Pour ce qui est du personnel fonctionnaire mis à la disposition, leur départ du projet est constaté par une note de cessation de service signé du Coordonnateur. Le responsable des ressources humaines assure le règlement du solde de tout compte dans les mêmes conditions que le personnel recruté pour ce qui est de la part de leur rémunération supportée par les ressources du projet.

Cependant, toute rupture du contrat de travail, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis sous réserve des dispositions de l'article 67 du Code du travail au Burkina Faso.

En cas de licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail par écrit pour demander réparation du préjudice subi selon l'Article 73 du Code du travail au Burkina Faso.

Et selon la NES n° 2, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent. 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.

A la différence de la NES n° 2 qui protège plus les travailleurs du projet en matière d'avantages accordés à la suite d'un licenciement, le Code du travail prévoit la réparation du préjudice la partie qui s'estime lésée.

8.6. Insertion des clauses environnementales et sociales dans les dossiers d'appel d'offres et les documents contractuels

L'UGP intégrera des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / HS et VCE, dans les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO) et les contrats des entreprises. 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.

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 l'UGP. Les accords contractuels avec chaque agent de projet doivent être clairement définis.

De même, un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet en même temps que leur contrat de travail. 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 sociales et environnementales de l'UGP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

8.7. 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 interprofessionnelles 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.

8.8. Non-discrimination et égalité des chances

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du PHASAO ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les salariés du PHASAO sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

8.9. Accidents de travail et maladies professionnelles

Selon l'article 56 de la Loi 004-2021 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, l'accident du travail couvre en fait deux événements : l'accident du travail proprement dit, et l'accident de trajet c'est-à-dire l'accident survenu entre le lieu de travail et les lieux suivants :

- le lieu de résidence ;
- le lieu où le travailleur prend habituellement son repas ;
- le lieu où il perçoit sa rémunération ;
- le lieu où il se rend habituellement pour motif d'ordre familial.

On peut ajouter également, les accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur.

Par contre et selon l'article 57 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau.

Leur réparation ou leur prise en charge se fait selon la démarche suivante :

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

9. NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (NES) N°2 « EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL »

La **NES n° 2 (Emploi et conditions de travail)** : elle reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

La mise en œuvre du projet occasionnera la création d'emploi et donc le recrutement de travailleurs. Ces emplois seront à temps plein, à temps partiel, temporaires ou saisonniers. Les termes et conditions des contrats de tous les travailleurs impliqués dans le projet doivent être établis conformément au droit national du travail et répondre aux exigences en la matière afin de garantir que les conditions de travail sont acceptables. C'est à cet effet que la présente procédure de gestion de la main d'œuvre (PGMO), applicable au projet est préparée.

Le Tableau ci-après donne les convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi et de conditions de travail.

Tableau 5 : Données sur les Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Age minimum d'admission	Selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers.	Selon le paragraphe 17 de la note d'orientation de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Selon le para. 18 de la NES n° 2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans) établi dans la NES n° 2, 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 : a) Le travail concerné n'est pas lié aux conditions qui nuisent son éducation, santé ou développement physique, mental, spirituel, moral ou social ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) 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.	La NES n° 2 fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans sous des conditions particulières, alors que cet âge est retenu dans la loi burkinabé pour l'entrée en apprentissage.	L'âge de la législation nationale sera retenu et sa limitation à l'entrée en apprentissage. Néanmoins, en outre, les trois conditions requises par le paragraphe 18 de la NES n° 2 seront respectées dans le cadre du projet PHASAO.
	Selon l'Art. 202 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Le salaire est la	La disposition n°8 de la note d'orientation de la NES n° 2 précise que lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet,	La Banque mondiale indique que la législation nationale doit	La rémunération dans le cadre de ce projet se

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Traitement salarial	prestation versée au travailleur par l'employeur en contrepartie de son travail au sens des dispositions des sections 2 et 3 du présent chapitre. Le salaire comprend le salaire de base, quelle que soit sa dénomination et les accessoires du salaire, notamment, l'allocation de congé payé, les primes, les indemnités et les prestations de toute nature. Art. 182. A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.	que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public. Le paragraphe 11 de la note d'orientation de la NES n° 2 dispose que 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.	être en vigueur en ce qui concerne le traitement salarial des employés.	conformera à la législation nationale.
Non-discrimination	Selon l'Art. 2 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite. Par discrimination, on entend : 1. toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; 2. toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.	Les paragraphes 13-15 de la NES n° 2 indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. Aucune discrimination, que ce soit pour le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les	La NES et la loi burkinabé sont en phase sur la question de non-discrimination dans le cadre du travail	Aucune discrimination (sexe, religion, nationalité, ethnicité, entre autres) ne sera opérée dans le cadre de ce projet.

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	A l'Article 38 la loi stipule que l'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent. Les personnes vivant avec un handicap, ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés (Article 40) Art. 182. A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.	mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.		
Licenciement	Selon l'Art. 60 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Art.	Selon le paragraphe n°12 de la note d'orientation du NES n° 2 du CES, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.	La NES n° 2 du CES fait des additifs quant au paiement d'indemnité en fin de contrat	Dans le cadre du projet les cas de licenciement seront réglementés sur la base de la législation nationale en vigueur.

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	61. L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée donne droit au travailleur le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement telles que définies par les conventions collectives de travail. Art. 64. Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve des dispositions relatives aux licenciements pour motif économique, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et de tout autre travailleur protégé. Art. 65. La rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit figurer dans la notification. Art. 66. La durée du délai de préavis est fixée à : 1. huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ; 2. un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés ; 3. trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés.			
Santé et sécurité au travail	Selon l'Art. 236 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. 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	Les mesures SST comprennent l'identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de	La NES n° 2 de la Banque mondiale est plus spécifique s'agissant de la SST	Les dispositions de la NES n° 2 seront appliquées dans le cadre du Projet PHASAO

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. A cet effet, l'employeur doit, pour assurer la prévention, prendre : 1. des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ; 2. des mesures d'organisation de la sécurité au travail ; 3. des mesures d'organisation de la santé au travail ; 4. des mesures d'organisation du travail ; 5. des mesures de formation et d'information des travailleurs. En outre, il est tenu annuellement d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail. Art. 255. Tout employeur installé au Burkina Faso est tenu d'assurer la couverture sanitaire de ses travailleurs, conformément aux conditions définies par les textes portant organisation et fonctionnement de la sécurité et santé au travail. A ce titre, il doit notamment s'affilier à l'office de santé des travailleurs ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé.	minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques. (confère les dispositions du paragraphe 25.1 de la Note d'orientation du NES n° 2 du CES)		
Exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel	Selon l'Art. 37 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit. Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit. Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.	En vertu des dispositions de la NES n° 2 du CES en son paragraphe 13.5 ; l'emprunteur définit des mesures visant à renforcer les mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.	La législation nationale approfondie la question d'exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel dans le milieu du travail.	Conformément aux dispositions de la NES n° 2 et des Notes de bonne pratiques, un plan d'action pour la prévention des EAS/HS sera développé et les employés seront soumis à la signature de codes de bonne conduite.

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Accident de travail et maladies professionnelles	Selon l'Art. 255 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Tout employeur installé au Burkina Faso est tenu d'assurer la couverture sanitaire de ses travailleurs, conformément aux conditions définies par les textes portant organisation et fonctionnement de la sécurité et santé au travail. A ce titre, il doit notamment s'affilier à l'office de santé des travailleurs ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé. Art. 246. L'employeur est tenu de déclarer à l'institution de sécurité sociale et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de deux jours ouvrables, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Art. 257. Le service de santé au travail a pour missions notamment : 1. d'assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ; 2. de contribuer à l'établissement et au maintien d'un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 3. de contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; 4. de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le poste de travail occupé ; 5. de contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes	Les dispositions du paragraphe 24.1 de la NES n° 2 de la note d'orientation du CES dispose que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.	Les conditions et exigences de la NES n° 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail sont concordantes.	Les cas d'accident et de maladies professionnelles enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront examinés et traité en vertu de la loi nationale.

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	de sécurité et santé au travail ainsi qu'à la prévention contre le VIH ; 6. d'assurer les soins de premiers secours et d'urgence.			
Mécanisme de recours en cas de réclamation des travailleurs	Selon l'Art. 275 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, sans préjuger des dispositions de l'article 299. Art. 276. Les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres. Art. 319. Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel. Art. 320. Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie. L'inspecteur du travail saisi d'un différend individuel de travail, convoque les parties en vue d'un règlement amiable... La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif ou par toute autre voie utile. Art. 327. En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable, l'action en justice est introduite par déclaration	Les dispositions du paragraphe n°21 de la note d'orientation de la NES n°2, 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. La NES n° 2 recommande la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.	La NES n° 2 ajoutée aux dispositions nationales sur la liberté d'expression et syndicale, la possibilité pour les travailleurs d'avoir un mécanisme pour gérer leur plainte.	Le projet aura un MGP accessible pour gérer les plaintes de travailleurs et selon des dispositions de la NES n° 2

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non conciliation.			
Traitement des femmes	Selon l'Art. 142 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. La femme travailleuse ne peut être affectée à des travaux susceptibles de porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas d'une femme en état de grossesse, à sa santé ou à celle de l'enfant. Art. 143. Une femme employée habituellement à un poste de travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé a le droit, lorsqu'elle est enceinte, d'être mutée sans réduction de salaire à un autre poste de travail non préjudiciable à son état. Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant. Art. 144. 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. Art. 145. 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.	Le paragraphe n°15.1 de la note d'orientation 13.5 de la NES n° 2 stipule également que beaucoup de travailleurs du projet sont capables d'effectuer différents types de tâches indépendamment de leurs vulnérabilités particulières, mais il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures doivent être prises pour leur offrir protection et assistance, ce qui est par exemple le cas des femmes lorsqu'elles sont enceintes. Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.	La loi nationale est beaucoup plus spécifique sur la question du traitement des femmes. Notamment en déterminant le délai des congés de maternité.	En accord avec les dispositions de la législation nationale, le projet veillera à assurer la non-discrimination en vertu du genre, la facilitation du travail des femmes et la prise en compte des préoccupations spécifiques aux femmes dans le projet.

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque mondiale	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	Art. 182.La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.			
Travail forcé	Selon l'Art. 5 de la Loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina. 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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment en tant que : 1. mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ; 2. méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ; 3. mesure de discipline au travail ; 4. mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ; 5. punition pour avoir participé à des grèves	Le paragraphe 20 de la note d'orientation de la NES n° 2, dispose 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.	La NES n° 2 prévoit que des dispositions doivent être contenues dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre afin de pallier les insuffisances quant aux interdictions de toutes formes de travaux forcé.	Dans le cadre du projet, conformément aux dispositions de la NES n° 2, aucun recours aux travaux forcés ne sera permis ou toléré.

Source : la loi nationale sur le travail et la NO n°2 du CES, et mission d'élaboration du PGMO, mars 2025

10. PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes. La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso et la Banque mondiale.

Le projet est exécuté par une unité de gestion du projet (UGP). Elle est l'organe d'exécution du projet. La tutelle technique et financière est assurée par le Ministère de l'Economie et des Finances et la mise en œuvre des activités implique quatre autres départements ministériels (MEF, MARAH, MS, MENAPLN) ainsi que d'autres acteurs institutionnels (ISPP, etc.)

10.1. Dispositif de revue

Le Comité de pilotage (COPIL) est mis en place pour assurer le suivi de la mise en œuvre du projet. Il est l'organe d'appui à la maîtrise d'ouvrage du projet. Il est le cadre de consultation, de concertation, de suivi et de supervision de l'exécution du projet. Il est un organe d'orientation et de pilotage qui est chargé d'orienter, de suivre et de superviser l'exécution du projet.

10.2. Dispositif d'exécution du projet

L'exécution du projet est assurée par une Unité de gestion du projet (UGP). Cette UGP est chargée de la mise en œuvre des activités du projet sur l'ensemble de sa zone de couverture.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) est préparé pour le recueil des procédures de mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le MEP inclue des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'UGP, 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'Unité de gestion du projet (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, le manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, est élaboré par le projet.

L'UGP sera 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. En outre, l'UGP veillera 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 qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique 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, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir.

À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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.

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).

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

Selon les dispositions de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats, la CARFO doit promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques professionnels éventuels ; en outre, l'État doit prendre toutes les mesures et précautions utiles pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail, dans les services publics. Il doit, sur avis du Conseil national de santé, tenir compte de l'état de santé des agents dans les affectations au poste de travail (articles 10 et 11 de la loi précitée).

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

Le Conseil de discipline des départements ministériels et les tribunaux administratifs sont chargés de traiter les griefs des fonctionnaires de l'État, alors que l'Inspection de Travail s'occupe du traitement des griefs des contractuels.

L'UGP 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).

11. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI (CONDITIONS D'AGE)

Selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers. L'article 153 de ladite loi dispose ceci « Les pires formes de travail des enfants sont interdites. »

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

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La liste de ces travaux est déterminée par l'article 5 du décret N° 2016 -54/ PRES/PM/MFPTPS/MFSNF portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants du 09 JUIN 2016. Ce décret a été pris en conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail. Cependant, parmi les conditions déterminantes de recrutement des fonctionnaires de l'Etat, figurent l'âge minimum de 18 ans. Pour les fonctionnaires de l'État travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum ne se pose donc pas.

Par ailleurs, les procédures de gestion de la main-d'œuvre de la NES n° 2, fixent à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Il s'agit du cas du BF où la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail fixe l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur à seize (16) ans et dans les conditions déterminantes de recrutement des agents de la fonction publique burkinabè, cet âge est fixé à 18 ans.

Ainsi, le PHASAO s'aligne sur les conditions déterminantes de recrutement des agents de la fonction publique burkinabè, qui fixent l'âge minimum requis à 18 ans. En effet, tout enfant n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, ne doit pas être employé ou engagé par le projet.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, selon les dispositions de l'article 5 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

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

12. CONDITIONS GENERALES

12.1. Rémunérations

Les travailleurs du PHASAO seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les 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.

12.2. *Non-discrimination et égalité des chances dans la législation nationale et dans la NES n° 2*

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du PHASAO ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les salariés du PHASAO sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

12.3. *Conventions collectives*

La liberté d'association est garantie par la Constitution (Article 21). Toute personne a le droit de constituer des associations et de participer librement aux activités des associations créées. Le fonctionnement des associations doit se conformer aux lois et règlements en vigueur. La liberté syndicale est garantie (cf. Loi n° 064 – 2015/CNT du 20 octobre 2015, portant liberté d'association). Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limitation autres que celles prévues par la loi.

Selon le Code du travail (Article 275-280 et 283), les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres. Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

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

13. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et sur le lieu de 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 de la direction. Le MGP sera accessible à tous les travailleurs directs et sous-traitants, afin de soumettre leurs préoccupations sur le lieu de 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 travail⁵. Ces travailleurs seront informés de l'existence du MGP 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 à la saisine du MGP. Ce MGP est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations, 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 PHASAO mettra en place le MGP décrit ci-dessous, pour les travailleurs du projet conformément à la NES n° 2, et il sera incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.).

Il convient de souligner que le MGP relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Le Projet n'exclut pas le recours à d'autres recours comme les règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

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

13.1. Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs Directs

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

Premier niveau : le responsable administratif et financier au sein de l'UGP, sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiements des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable administratif et financier rend compte au Coordonnateur du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (5) jours au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.

A ce premier niveau de traitement, sera associé un représentant des travailleurs notamment le chef de personnel, dans la résolution des plaintes.

Deuxième niveau : le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie et des Finances est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au SG pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (10) jours.

Par ailleurs, les structures bénéficiaires de travailleurs seront impliquées dans le traitement des plaintes ou tout au moins donner leurs avis sur ce dispositif.

Le coordonnateur, le responsable administratif et financier et le chef de personnel du projet doivent être associés à ce deuxième niveau de résolution des plaintes.

13.2. Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels 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 contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus.

Les détails du mécanisme de règlement gestion des plaintes concernant ces agents 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.

Premier niveau : En cas de difficulté, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel ou le représentant des travailleurs de l'entreprise qui en informe immédiatement le premier responsable de la structure. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (5) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non satisfaction, saisir le spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale de l'UGP ou le représentant des travailleurs. Dès réception, le spécialiste informe le responsable administratif et financier afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai maximum de sept (5) jours.

Troisième niveau : En cas de non satisfaction, la plainte doit être transmise au SG du Ministère de l'Economie et des Finances qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (10) jours. Le SG du Ministère de l'Economie et des Finances dans ce troisième niveau de résolution des plaintes doit associer le Coordonnateur, le spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale et un représentant des travailleurs.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs et contractuels (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. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

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

13.3. Le règlement à l'inspection du travail

Conformément au 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.

13.4. *Le recours juridictionnel*

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. 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.

13.5. *Procédure du MGP pour traiter des plaintes dites sensibles*

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou d'abus sexuel, de harcèlement sexuel (EAS/HS), de faute grave ou de négligence professionnelle ayant entraîné une blessure grave ou la mort d'une personne. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir une procédure qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* ») et sans représailles de la part de l'organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Tout comme la précédente voie, il est important que les bénéficiaires finaux, directs ou indirects soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP. Cela inclut donc, selon la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale « *Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil* ».

Des canaux d'entrée sûrs et accessibles devront être identifiées par les employé-es et travailleur-es afin de faciliter un dépôt et traitement des plaintes de manière sûre et confidentielle.

13.6. *Comités de traitement des plaintes sensibles*

Dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes, la procédure pour traiter les plaintes dites « sensibles » prévoit deux (2) mécanismes de gestion des plaintes : l'un pour le personnel de l'UGP et ou le/la spécialiste en sauvegarde sociale et le/la responsable administratif et financier ont un rôle essentiel, et l'autre pour le personnel des entreprises ou structures bénéficiaires.

Un troisième comité, le comité éthique, pourra au besoin être mis en place pour le traitement des plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes de natures similaires.

Le Comité de gestion des plaintes sensibles au niveau de l'UGP pourra être composé d'un/d'une spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP et d'un/d'une représentant (e) d'une ONG locale ou nationale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans les VBG.

- Un Comité de plaintes sensible au niveau des entreprises et fournisseurs (pour le cas d'un sous-traitant et son personnel) pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité pourra être composé de :
 - du chef de chantier (le cas échéant);
 - le fournisseur ou son représentant ;
 - du représentant HSE (le cas échéant);

- d'une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG ;
- Le spécialiste en passation des marchés

Un Comité éthique au niveau de l'UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires sera composé du/de la spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP et du/de la représentant (e) d'une ONG locale ou nationale spécialisée dans le domaine de la gouvernance ou de la transparence.

Une ONG locale ou nationale avec une expertise avérée en VBG et/ou gouvernance et transparence sera identifiée et formée sur l'EAS / HS par un/une expert, un cabinet ou une ONG avec des compétences prouvées en matière de VBG (selon les standards de la Banque mondiale et ses principes directeurs), de MGP ainsi le que le système de référencement, afin de faciliter l'accomplissement des tâches suivantes :

- sensibilisation des populations sur les procédures du MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes ;
- réception et enregistrement de plaintes EAS / HS ;
- participation aux réunions du comité éthique afin d'assurer que les actions sont prises conformément aux principes directeurs de VBG et la protection des intérêts des survivant-e-s ;
- accompagnement des survivant-e-s dans le processus de prise en charge etc.

Une plainte peut se faire selon les voies orales et ou écrites. Dans le cas d'une plainte orale ou verbale, la personne qui la reçoit doit recueillir les informations ci-dessous et par la suite remplir la fiche de plainte disponible auprès de l'ONG locale, nationale ou de la structure administrative locale.

Il est important de collecter les informations suivantes afin de permettre des investigations *si telle est la volonté du/ de la plaignant (e)*.

Pour le/la survivant (e):

- Âge
- Sexe
- Lieu de l'incident
- Forme de violence reportée : EAS/HS Lien avec le projet (dans les propos de la survivante)
- Services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié auxquels elle est référencée suite à sa plainte, le cas échéant

De façon séparée et sécurisée, l'opérateur du MGP enregistrera le consentement de la survivante à saisir le MGP et participera à la vérification ainsi qu'à l'indication d'un moyen sécurisé de la recontacter.

En dehors de l'ONG locale nationale spécialisée ou de lutte contre les VBG, le/la plaignant (e) a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel des membres de l'UGP, cela au regard du critère de confiance.

Il est indispensable que le comité de réception de plainte informe, dans le cas de plainte/dénonciation non anonyme d'EAS/HS, que des informations soient données sur les services de prise en charge et fournissant des informations sur comment y accéder, sur base de la cartographie des services et protocoles de référencement des violences sexuelles qui devront être établis par le projet et encourager la victime à y aller afin de prévenir les infections sexuellement transmissibles (VIH/SIDA), les grossesses non désirées, les infections sexuellement transmissibles (IST) et autres conséquences.

Les plateformes de lutte contre les VBG seront impliquées dans la gestion des plaintes liées aux exploitations, abus sexuels/harcèlement sexuel. Une évaluation de leurs capacités à accompagner le projet sera faite par l'UGP.

13.7. Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

Le comité, après le premier tri, fera une communication au/ à la plaignant (e) dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la dénonciation sur la suite donnée à la plainte (non fondée, fondée et action sera prise, transmise aux autorités judiciaires pour enquête etc.) sauf pour les complexes qui peuvent aller à sept (7) jours maximums.

Une seconde communication est faite au/la plaignant (e) cinq (5) jours après pour l'informer des mesures prises (résultat de l'enquête préliminaire, etc.).

Une troisième communication suivra dans les cinq (5) jours après la seconde pour informer sur les résultats et recommandations finaux de l'enquête menée.

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.³

13.8. Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)

La personne qui reçoit la plainte d'EAS/HS par exemple, une femme membre de la communauté formée et autorisée à le faire, la/le spécialiste sauvegarde sociale de l'UGP, un/une membre d'une ONG locale ou nationale chargée de recevoir les plaintes, ou le chef du chantier ou représentant/e HSE de la structure, documente les détails des éléments de base sur la plainte, y compris par exemple le type d'incident présumé (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'EAS/HS, le lien présumé au projet, selon les propos du/de la plaignante, et les référencements faits vers les services de prise en charge. Il est essentiel qu'en documentant et en répondant à l'allégation, l'identité de la survivante présumée et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité du/de la survivant (e) soit priorisée.

Dès que la personne désignée par le Projet ou la structure reçoit une allégation d'EAS/HS ou qu'elle en est informée, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS accordé doit être appliqué. Cela inclut (i) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et (ii) l'orientation comprend orienter la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS dans divers domaines, notamment la santé et les services médico psychosocial et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel en les informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de plainte de la planification de sa sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psychosocial, médical et légal. Les prestataires de services recevront les référencements et confirmeront d'avoir reçu l'individu confidentiellement et selon des protocoles préétablis.

³ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera faite tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

Les personnes membres des comités de plaintes sensibles chargés de vérifier le lien de la plainte avec le projet doivent faire preuve de discrétion, de bonne probité morale et doivent être formés sur les principes directeurs en matière d'EAS/HS avant le début de leurs investigations. Suite à la vérification faite par le comité, il relève de la responsabilité de l'employeur du staff impliqué de prendre les sanctions administratives pertinents, selon le code de conduite du projet et la législation en vigueur (voir section suivante).

13.9. Mesures disciplinaires

13.9.1. Mesures visant les membres du personnel des entreprises/fournisseurs de mise en œuvre des activités du projet

En fonction de la véracité des allégations des cas d'EAS/HS concernant des membres du personnel du projet, les sanctions disciplinaires et administratives pourront s'appliquer au coupable des faits.

En plus des sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales sont engagées selon le choix du/de la survivant (e) et/ou du cadre légal en vigueur en la matière.

13.9.2. Mesures en cas d'infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)

Si des actes d'EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

- cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

13.10. Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles

Le projet a un rôle important à jouer pour maintenir des espaces sanctuarisés permettant aux femmes et aux enfants de relater leur expérience de la violence. Il convient de noter que l'accroissement du nombre de cas déclarés par un projet n'est pas nécessairement synonyme d'augmentation de l'incidence de l'EAS/HS ; il peut aussi être le reflet de l'amélioration des mécanismes de notification en toute sécurité et confidentialité, et de l'intérêt accru pour les services de soutien aux survivants/es de VBG.

Ces indicateurs concernent :

- des données globales sur le nombre de cas :
 - nombre de cas d'EAS/HS reçus/transmis par le mécanisme de gestion des plaintes et référés vers les services de prise en charge, ventilés par âge et par sexe ;
 - nombre de dossiers ouverts, et durée moyenne depuis leur enregistrement ; et
 - nombre d'affaires closes, et durée moyenne de l'instance.
- Un mécanisme approprié pour gérer les plaintes pour EAS/HS est en place et fonctionne

- Une confidentialité absolue du traitement de la plainte et de la survivante/survivant respectée
- de délais de traitement respectés

13.11. Clôture et archivage de la plainte

L'archivage des bases de données du MGP se fera au niveau de l'UGP. Le projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes reçues et traitées. Le projet établira une base de données qui capitalisera l'ensemble des plaintes et doléances reçues et traitées dans le cadre du projet. L'unité de mise en œuvre du projet assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes. Par conséquent, chaque Comité de Gestion des Plaintes établira des rapports mensuels sur la situation des plaintes relatives au projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, ...) qu'il transmettra à l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

Le rapport de traitement des plaintes est un document de synthèse élaboré trimestriellement par le président de chaque comité, à incorporer dans les rapports de suivi environnemental et social. Le rapport renseigne sur les éléments suivants : nombre de plaintes enregistrées au cours de la période, résumé synthétique des types de plaintes, nombre de plaintes traitées, nombre de plaintes non traitées, avec des explications à l'appui.

Les plaignants seront informés au moins une fois par mois de l'avancement et du détail de traitement de leurs plaintes.

13.12. Évaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre MGP

Une évaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre du MGP sera réalisée chaque trimestre en impliquant toutes les parties prenantes afin d'apprécier le fonctionnement du MGP et si possible proposer des mesures correctives. Cette évaluation sera faite par enquête auprès des bénéficiaires (1 à 3% des bénéficiaires selon un échantillonnage aléatoire) par la cellule de coordination. Les résultats de ces enquêtes seront publiés et partagés par les acteurs.

13.13. Diffusion de l'information sur le MGP

Les procédures prévues par le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) feront l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes interpellées par le Projet. L'information portera notamment sur les points suivants : (i) pourquoi le MGP ; (ii) l'importance et les avantages du MGP ; (iii) les objectifs visés par le MGP ; (iv) les structures en charge du MGP ; (v) les canaux et outils de saisine prévus par le MGP ; (v) les délais de traitement des réclamations ; (vi) les recours et voies d'appel prévus.

Le président du comité ou son représentant à chaque niveau doit communiquer à chaque occasion opportune de l'existence d'un mécanisme de gestion de plaintes et encourager la population potentiellement impactée par la mise en œuvre du projet à y recourir.

Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone, les adresses postales et courriel du Projet seront rendus publics.

Concernant spécifiquement les plaintes relatives à l'EAS / HS et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, les inégalités de genre la/le spécialiste social du Projet en rapport avec le/la chargé-e de communication se chargera de diffuser les informations nécessaires.

La diffusion de l'information s'étendra aux zones d'intervention du projet et à ses bénéficiaires finaux (populations, organisations communautaires, civile, autorités administratives déconcentrées, collectivités territoriales, etc.).

Le Projet expliquera clairement la procédure de mise en œuvre du MGP. Les canaux de communication (médias, relais communautaires, cadres locaux de gestion des conflits, etc.) disponibles seront utilisés pour passer le message. Des supports de communications seront produits pour diffuser l'information en tenant compte des niveaux de formation et d'éducation des parties prenantes ciblées pour faciliter la perception de l'information quel que soit le niveau de la cible.

Les supports seront dans un lieu accessible sous une forme et dans une langue qui soit accessibles au public. Par ailleurs, l'information sera affichée dans les structures bénéficiaires concernées de sorte que toute personne puisse la consulter.

Le Projet utilisera aussi des plaquettes de présentation et des affichages.

Par ailleurs, le Projet communiquera sur les mesures de prévention à respecter au niveau des différentes instances (enregistrement des plaintes, traitement à l'amiable, etc.) et dotera chaque instance (dépôt de plaintes, évaluation, traitement à l'amiable, etc.)

Une campagne de communication, pour informer les bénéficiaires du projet ainsi que le personnel de mise en œuvre du mécanisme de gestion de plaintes, sera organisée et financée par le projet.

Des supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés.

En outre, l'UGP a l'obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS d'informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire etc.) :

- type d'EAS / HS
- lieu de l'incident
- service de prise en charge dont a bénéficié le/la survivant (e)
- Actions futures

En aucun cas, les détails de l'incident ne seront communiqués à la Banque mondiale ni à d'autres membres de l'UGP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l'identité de la victime sera assurée à tout moment.

14. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/sous-traitants à travers la direction des marchés publics et la Direction du Contrôle des Marchés et des Engagements Financiers (DCMEF) du Ministère de l'Economie et des Finances. 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 risques pour la santé des travailleurs.

Pour les fournisseurs principaux, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables, mais cela devra tenir compte de la spécificité des emplois dans les secteurs d'activités concernés. 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.

La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

Les travailleurs contractuels auront 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, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs mentionné ci-dessus.

Les critères de sélections 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 standards NES n° 2 et NES 4 de la Banque mondiale, ainsi que de la législation burkinabé.

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 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/sévi­ces sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à 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 définies dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

15. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (enquêteurs des villages ou encore de la commune, etc.) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ».

Les activités du PHASAO étant principalement des dotations en équipements divers, la main d'œuvre communautaire ne sera pas sollicitée.

16. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PHASAO pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, d'exclusion sociale, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

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

L'UGP vérifiera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier. Ainsi l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. L'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, 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.

S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

17. CONCLUSION

Ces Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) dans le cadre du PHASAO permettront à l'UGP de mieux maîtriser les risques liés à l'emploi de la main d'œuvre conformément aux dispositions juridiques nationales et au cadre environnementale et sociale de la Banque mondiale. Bien que le projet n'entrevoie pas des réalisations physiques, les dotations en équipement divers sont porteuses de risques pour le personnel direct et indirect chargé de la mise en œuvre.

Avec ce PGMO, le PHASAO fournira un cadre de travail sûr et sain pour ses employés. Les travailleurs du projet connaîtront de ce fait des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre y compris des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes de gestion des plaintes liés à l'emploi, à la santé et la sécurité au travail.

Le PGMO est donc cet outil qui doit canaliser toutes les interventions d'insatisfaction au niveau de la main d'œuvre. Il est donc important pour l'UGP de le vulgariser pour une grande implémentation au niveau de tous les prestataires en vue d'un aboutissement heureux.

Pour une bonne gestion de la main d'œuvre du PHASAO, les suggestions suivantes peuvent être formulées :

Au niveau de la santé et de la sécurité au travail :

- Conformément à l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso, il s'agira de veiller à l'organisation de formations pratiques et appropriées 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
- Conformément à l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, 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.
- Conformément à l'article 255 de la Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso, il s'agit pour l'employeur d'affilier à l'OST ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé .fait obligation aux employeurs de
- En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de EAS/HS et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.
- Les travailleurs seront formés de façon régulière sur le contenu du code de bonne conduite afin d'assurer qu'ils comprennent les comportements interdits et les sanctions au cas de non-respect. De plus, tous les employeurs devront avoir en place des procédures et un cadre de redevabilité permettant de répondre aux plaintes d'EAS/HS en manière sûre et confidentielle.

- De même, un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet en même temps que leur contrat de travail.
- L'UGP intégrera des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / HS et VCE, dans les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO) et les contrats des entreprises. 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.

Annexe 1 : Modèle de code de bonne conduite

CECI EST UN MODELE QUI DOIT ÊTRE ADAPTE PAR CHAQUE ENTREPRISE

Code de conduite de l'entreprise

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

- le respect des normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) ; la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE) ;
- la mise en œuvre des différentes normes ESHS et HST.

L'entreprise s'engage à :

- s'assurer que les activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs ;
- créer et maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;
- s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, 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...
- respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs -;
- créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise;
- traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement ;
- s'assurer que les us et coutumes de la communauté locale soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination;
- s'assurer que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- s'assurer que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui présentent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- interdire la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

En outre, lorsque l'entreprise omet de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou ne se conforme pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du PHASAO. Ces mesures peuvent comprendre :

- ☞ l'avertissement informel;
- ☞ l'avertissement formel;
- ☞ la formation complémentaire;
- ☞ la résiliation du contrat de travail en cours ;
- ☞ l'interdiction de soumissionner à tout autre marché de travaux du PHASAO.

Pour gérer correctement les risques de VBG/VCE, il est nécessaire que l'entreprise explique les dispositions qu'elle prévoit pour assurer le respect des dispositions contenues dans le code de bonne conduite :

- signature par chaque employé du code avant sa prise de fonction ;
- sensibilisation/formations périodiques sur les aspects décrits dans le code ;
- affichage;
- élaboration d'un plan d'action.

Je reconnais par les présentes avoir eu connaissance du Code de conduite de l'entreprise ci-dessus 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 PHASAO, et de prévenir et combattre les actes de VBG 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 à mon encontre.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom (responsable de l'entreprise) en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du chef de chantier/gestionnaire

Le présent code de conduite engage le chef de chantier sur les aspects suivants :

- le respect des normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) ; la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE) ;
- la mise en œuvre des différentes normes ESHS et HST.

Les chefs de chantier 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 VBG et aux VCE. Cela signifie que les chefs de chantier ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et les VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (PGES-chantier) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST).

Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue sur le site de construction des infrastructures et les bureaux ;
 - ii. 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 appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue locale du milieu.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les employés reçoivent, comprennent et signent le « Code de conduite individuel », dès leur embauche en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes des employés et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au chef de chantier, au contrôleur et au PHASAO ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place et informer le personnel de l'existence d'un mécanisme lui permettant de :
 - ✓ Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - ✓ Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le projet dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de ses compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que les acteurs s'adonnant à la pratique du travail des enfants ou du travail forcé ne soient embauchés et veiller à ce qu'ils soient dénoncés. Les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés seront vérifiés avant toute contractualisation.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre les VBG et les VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela 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 sur le projet ou de prestations.
6. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale .
7. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre étant donné que les chefs de chantier ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
8. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au projet et au contrôleur des travaux.
9. Veiller à ce qu'il y ait du temps prévu pour que les employés, avant de commencer à travailler sur le site, assistent à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
10. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que les employés soient régulièrement sensibilisés sur les normes ESHS et les exigences du code de bonne conduite.
11. Les chefs de chantier devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
12. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Si un chef de chantier a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG 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 plaintes ;
 - ii. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les chefs de chantier concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de vingt-un (21) jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;

- iii. Si un chef de chantier a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée aux fins de désigner un autre chef de chantier qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- iv. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale.

13. Les chefs de chantier qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions du présent code de bonne conduite peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées par le Directeur général conformément aux dispositions préconisées dans les règles générales de conduite décrites dans la section 4 et les règles de conduites en rapport avec les VBG/EAS décrites dans la section 5 du présent document.

14. Enfin, le fait que les chefs de chantier ou le Directeur général de l'entreprise omettent de répondre efficacement aux cas de violence liées aux normes ESHS et HST, et de traiter efficacement les violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail conformément aux dispositions du présent document, peut entraîner des 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 la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

Code de conduite Individuel

Mise en œuvre des exigences HST ;

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS)

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales et sociales, 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) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise (nom de l'entreprise) considère que le non-respect des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), et/ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des séances de formation/Sensibilisation liées aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter la politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Permettre à la police de vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser aux femmes, enfants ou hommes parmi les collègues de travail et aussi les membres de la communauté locale de mon environnement de travail avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement⁴ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG 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, je m'engage de :

14. M'assurer toujours et dans la mesure du possible, de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants de moins de 18 ans.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. 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) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail qui les expose à un risque important de blessures, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

⁴ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires 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.

21. 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 ;
22. 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 ;
23. 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 prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de respecter scrupuleusement les dispositions des règles générales de conduite et de règles contre les risques de VBG/EAS préconisées dans le présent document. Je m'engage à respecter les mesures du Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail et les règles de conduite individuelle contre les VBG et les VCE du présent document que je reconnais avoir lu ou bénéficié de la lecture). J'accepte me conformer aux règles de conduites qui y figurent et je comprends mon rôle et mes responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux exigences HST, VBG et VCE. 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.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

Annexe 2 : 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 PHASAO. 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) c

Femme (>=18) c

Garçon (<18) c

Homme (>=18) c

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

Zone de l'incident :

Lien de l'auteur présumé au projet :

Oui c

Non c

Inconnu c

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

Oui c Non c

Date de clôture de la vérification :

Type de VBG confirmé (classification GBVIMS) :

Viol c

Agression sexuelle c

Prière de préciser si pertinent :

Exploitation et abus sexuels c

Harcèlement sexuel c

Agression physique c

Violence psychologique/émotionnelle	c
Mariage forcé	c
Déni de services, ressources ou opportunités	c
Aucun incident de VBG confirmé	c

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

Entreprises contractantes notifiées :

Oui c SI OUI, date de notification :

Non c

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

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

- Photos
- Témoignages

Description des mesures correctives ou d'atténuation

Annexe 3 : formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs (sauf les plaintes EAS/HS)

Date :Dossier N°

Région :

.....Commune.....Village/Quartier.....

1. Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :

Réf document d'identification.....

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

Profession :N° Téléphone :

.....

Village/Quartier de résidence :

Service:

Entreprise.....

2. Description de la plainte :

Cours résumé de la plainte :

.....
.....
.....

3. 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 4 : Glossaire

■ Exploitation et abus sexuels

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter 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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).

■ Exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel :

- Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter 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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).
- Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
- Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

■ Mariage d'enfants

Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou toute union non officialisée entre un enfant de moins de 18 ans et un adulte ou un autre enfant (UNICEF)

■ Traite des personnes

L'expression «traite des personnes» désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain (NES no 2, note de bas de page 15).

■ Harcèlement sexuel

Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.