**BURKINA FASO**

**--------**

**Unité-Progrès-Justice**

**---------**



**MINISTERE DE L’ENVIRONNEMENT, DE L’EAU ET DE L’ASSAINISSEMENT (MEEA)**

**…….**

**PROJET DE SECURITE DE L’EAU AU BURKINA FASO (PSE-BF)**

**(P177094)**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D’ŒUVRE**

**(PGMO)**

**Février 2024**

**SOMMAIRE**

[LISTE DES TABLEAUX 2](#_Toc148361163)

[SIGLES ET ABREVIATIONS 3](#_Toc148361164)

[DEFINITION DES CONCEPTS CLES 4](#_Toc148361165)

[INTRODUCTION 7](#_Toc148361166)

[I. PRESENTATION DU PROJET 9](#_Toc148361167)

[II. GÉNÉRALITÉS SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 18](#_Toc148361168)

[III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D’ŒUVRE 23](#_Toc148361169)

[IV. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES 15](#_Toc148361170)

[V. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL RELATIVE A LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 28](#_Toc148361171)

[VI. PERSONNEL RESPONSABLE 31](#_Toc148361172)

[VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES 35](#_Toc148361173)

[VIII. AGE D’ADMISSION À L’EMPLOI 38](#_Toc148361174)

[IX. CONDITIONS GÉNÉRALES 40](#_Toc148361175)

[X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET 42](#_Toc148361176)

[XI. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 47](#_Toc148361177)

[XII. GESTION DES FOURNISSEURS CONTRACTANTS 48](#_Toc148361178)

[CONCLUSION 50](#_Toc148361179)

[REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 51](#_Toc148361180)

[ANNEXES viii](#_Toc148361181)

[TABLES DES MATIERES xxvii](#_Toc148361182)

# LISTE DES TABLEAUX

[**Tableau 1:** Les principales activités du Projet 9](#_Toc147843815)

[**Tableau 2**: Profils du personnel du Projet 12](#_Toc147843816)

[**Tableau 3:** Différents risques par catégories de travailleurs 16](#_Toc147843817)

[**Tableau 4**: Principaux risques liés à la main-d’œuvre et mesures d’atténuation à mettre en place 18](#_Toc147843818)

[**Tableau 5:** Principales fautes et sanctions encourues xx](#_Toc147843819)

# SIGLES ET ABREVIATIONS

|  |  |
| --- | --- |
| **SIGLES** | **SIGNIFICATION** |
| **AE** | Agence de l’Eau |
| **APD** | Avant-Projet Détaillé |
| **BAT** | Bureau d’Assistance Technique |
| **CES** | Cadre Environnemental et Social |
| **CES/DRS** | Conservation des Eaux et des Sols/ Défense et Restauration des Sols |
| **CGES** | Cadre de Gestion Environnementale et Sociale |
| **CLE** | Comité Local de l’Eau |
| **CNSS** | Caisse Nationale de Sécurité Sociale  |
| **CNT** | Conseil National de la Transition |
| **CUE** | Comité d’Usagers de l’Eau |
| **DAO** | Dossiers d’Appel d’Offres |
| **DGADI** | Direction Générale des Aménagements Agropastoraux et du Développement de l’Irrigation |
| **DGIH** | Direction Générale des Infrastructures Hydrauliques |
| **DGRE** | Direction Générale des Ressources en Eau |
| **DREA** | Direction Régionale de l’Eau et de l’Assainissement |
| **EAS/HS** | Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel |
| **EIES** | Etude d’Impact Environnemental et Social |
| **EPI** | Equipements de Protection Individuelle  |
| **HIMO** | Haute Intensité de Main-d’œuvre |
| **IST** | Infection Sexuellement Transmissible |
| **MEEA** | Ministère de l’Environnement, de l’Eau et de l’Assainissement |
| **MEFP** | Ministère de l’Economie, des Finances et de la Prospective  |
| **MGP-T** | Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs |
| **MP** | Maladies Professionnelles  |
| **NES** | Norme Environnementale et Sociale |
| **NIES** | Notice d’Impact Environnemental et Social |
| **OIT** | Organisation Internationale du Travail |
| **ONG** | Organisme Non gouvernemental |
| **OSC** | Organisation de la Société Civile |
| **PDI** | Personne Déplacée Interne |
| **PEES** | Plan d’Engagement Environnemental et Social |
| **PGES** | Plan de Gestion Environnementale et Sociale |
| **PGMO** | Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre |
| **PIB** | Produit Intérieur Brut  |
| **PSE-BF** | Projet de Sécurité de l’Eau au Burkina Faso |
| **RAF**  | Responsable Administratif et Financier  |
| **SIDA** | Syndrome d’Immuno- Déficience Acquise |
| **SNESB** | Stratégie Nationale d’Entretien et de Sécurité des Barrages |
| **SST** | Santé et Sécurité au Travail  |
| **UGP** | Unité de Gestion du Projet |
| **VBG** | Violences Basées sur le Genre |
| **VCE**  | Violences Contre les Enfants |
| **VIH** | Virus de l’Immunodéficience Humaine |

# DEFINITION DES CONCEPTS CLES

* **Abus sexuel :** On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d’un rapport inégal, la menace d’une telle atteinte constituant aussi l’abus sexuel (*UNFPA,**https://gbvguidelines.org : Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d’urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30).*
* **Accident de travail :** Accident survenu du fait du travail ou pendant le travail et ayant entraîné: a) des lésions professionnelles mortelles; b) des lésions professionnelles non mortelles *(https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm)*.
* **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures *(https://esa.afdb.org/sites/default/files/Annexe%202%20-%20Code%20de%20conduite.pdf)*.
* **Autres parties concernées :** L’expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d’intérêt public. Il peut s’agir notamment d’organismes de réglementation, d’autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d’autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d’orientation 5.2*).
* **Bénéficiaires :** Les bénéficiaires d'un projet sont ceux qui tireront un bénéfice de son implantation. Il existe deux types de bénéficiaires: les bénéficiaires directs et les bénéficiaires indirects. (*Préparation et analyse des avant-projets d'investissement, module 2, chapitre 4, www.fao.org/3/a0322f/a0322f04.htm#TopOfPage, FAO 2004*).
* **Consentement :** Selon l’UNFPA, https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d’urgence, Annexe 9, A44*), le consentement est l’expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).
* **Discrimination** : Toute distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité des chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession (*OIT, 2014, Systèmes de résolution des conflits du travail : lignes directrices pour une performance accrue, p. 232*).
* **Employé des fournisseurs principaux :** Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d’approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement *(CES, Banque mondiale, page 36).*
* **Exploitation sexuelle**: Cette expression désigne le fait d’abuser ou de tenter d’abuser d’un état de vulnérabilité, d’un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d’en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certains types de « prostitution forcée » peuvent également entrer dans cette catégorie (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d’urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A30).*
* **Harcèlement sexuel** : Situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s’exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d’une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut se manifester par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et peut intervenir dans le cadre d’activités menées en ligne ou de communications mobiles, ainsi qu’en personne (*Note de bonnes pratiques, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI, Troisième édition*)
* **Haute Intensité de Main-d’œuvre (HIMO) :** Le terme HIMO (« haute intensité de main- d'œuvre ») utilisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), décrit l'utilisation optimale de la main d'œuvre pour réduire au maximum la pauvreté, tout en considérant attentivement les questions de coûts et de qualité. Une technologie basée sur la main-d'oeuvre vise à combiner main-d'oeuvre et équipements en donnant la priorité à la main-d'oeuvre, mais en la complétant le cas échéant par du matériel léger pour des raisons de qualité ou de coût ; (*OIT/BIT : Programmes d’Infrastructures à Haute Intensité de Main-d’œuvre - HIMO : Politiques et pratiques du travail page 3*).
* **Mécanisme de gestion des plaintes :** Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d’améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. *(NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d’orientation 26.1*).

Les préoccupations d’ordre professionnel diffèrent généralement des questions soulevées par les parties touchées par le projet et d’autres parties prenantes, et appellent par conséquent un mécanisme distinct pour leur gestion. La conception d’un mécanisme de gestion de plaintes d’ordre professionnel s’appuie sur les éléments du mécanisme de gestion des plaintes du projet, mais inclura aussi des mesures définies expressément pour traiter des préoccupations d’ordre professionnel. *(NES no2 Note d’orientation /Banque mondiale, version numérique, page 10, paragraphe 21.1.*

* **Parties touchées par le Projet :** L’expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d’être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu’il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s’agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d’orientation 5.1*).
* **Personnes défavorisées ou vulnérables** : Des individus ou des groupes d’individus qui risquent davantage de souffrir des effets du Projet et/ou sont plus limités que d’autres dans leur capacité à profiter des avantages d’un Projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d’être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d’une assistance particulière (NES 10 CES-/Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28).
* **Travailleur contractuel :** Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet *(CES, NES°2, Banque mondiale, page 32)*.
* **Travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires). Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d’œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. (*note d’orientation à l’intention des emprunteurs**(Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI : NES no 2 : Emploi et conditions de travail page 14).*
* **Travailleur direct :** Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l’Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l’Emprunteur, rémunéré par l’Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l’Emprunteur *(CES, NES°2, Banque mondiale, page 31).*
* **Travail forcé :** Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré. (*Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso : article 5*).
* **Victime/Survivant(e) :** Toute personne ayant subi des violences basées sur le genre. Les termes « victime » et « survivant (e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « **victime** » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « **survivant(e)** » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique *(Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 4 ; page 326).*
* **Violences basées sur le genre (VBG) :** « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l’Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » *(Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 3 ; page 322).*
* **Violence contre les enfants :** La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entrainent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l’enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d’une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l’environnement de l’enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018).*

# INTRODUCTION

**1. Contexte et justification du projet**

La disponibilité des ressources en eau est une préoccupation importante pour l'économie du Burkina Faso car l'eau est l’un des principaux moteurs de son développement. En effet, l'agriculture, qui dépend entièrement de l'eau, représente 80 % de l'emploi total, la moitié des revenus ruraux et un tiers du Produit Intérieur Brut (PIB). Les ressources en eau jouent également un rôle central dans la production d'énergie hydroélectrique, l'approvisionnement en eau domestique et l'industrie. Les débits d'eau de surface étant limités et très saisonniers, le stockage s'est avéré essentiel. Pour mobiliser les ressources en eau de surface, le Burkina Faso compte sur les grands et les petits barrages.

Cependant, une grande partie de ces ouvrages ne fonctionnent pas ou n'ont que peu d'eau pendant la saison sèche pour la production irriguée car mal entretenus ou loin d'avoir atteint leur potentiel. En outre, ils sont confrontés à des ruptures, à la sédimentation et à d’autres contraintes naturelles qui entravent leur fonctionnalité.

Dès lors, l’amélioration de la sécurité des barrages et des services d'irrigation s’avère primordial pour booster la productivité.

Pour relever ce défi, le Burkina Faso a sollicité l’appui technique et financier de la Banque Mondiale pour la mise en œuvre du Projet de Sécurité de l’Eau au Burkina Faso (PSE-BF). Ce Projet réhabilitera et renforcera la sécurité de 45 barrages et 1000 ha de périmètre irrigués répartis dans dix (10) régions.

Sa mise en œuvre impliquant la mobilisation de ressources humaines, il est nécessaire d’élaborer un certain nombre d’instruments de sauvegardes environnementale et sociale notamment, les Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre (le PGMO) conformément à la norme environnementale et sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale et à la règlementation nationale en matière de travail.

**2. Objectifs et champ d’application** **du PGMO**

Les procédures de gestion de la main-d’œuvre décrivent la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n°2 du CES de la Banque. Elles indiquent de quelle façon cette NES s’appliquera aux différentes catégories de travailleurs du Projet et les obligations que le Projet imposera aux prestataires et fournisseurs concernant la gestion de leurs employés.

***Objectifs***

Les procédures de gestion de la main-d’œuvre ont pour objet de faciliter la planification du Projet, d’aider à identifier les ressources humaines nécessaires, clarifier les problèmes spécifiques potentiels liés au travail dans le cadre du Projet.

Elles aident à :

proposer et faire appliquer un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ;

1. identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d’être associés au projet ;
2. respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
3. restaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l’équipe dirigeante et les travailleurs ;
4. empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
5. promouvoir l’hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
6. appliquer une politique de zéro tolérance envers les Exploitations et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

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

***Champ d’application***

Le présent PGMO s’applique à tous les travailleurs du Projet y compris les consultants et les employés des principaux prestataires et fournisseurs.

Ces types de travailleurs sont décrits dans la NES No2 de la Banque, à savoir les :

* travailleurs directs, c’est-à-dire toutes personnes employées 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 ;
* travailleurs contractuels c’est-à-dire les travailleurs employés ou recrutés par des tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet ;
* travailleurs des fournisseurs principaux c’est-à-dire les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet.

Toutefois, avant le démarrage de leurs activités, les prestataires et principaux fournisseurs devront fournir une procédure de gestion de leur personnel.

.

# I. PRESENTATION DU PROJET

## I.1. Objectif de développement du Projet

L'objectif de développement du projet (ODP) est de contribuer à l’amélioration des conditions de vie des populations à travers la sécurité, la mise en valeur des ressources en eau, et la protection de l’environnement.

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

Le PSE-BF couvre dix (10) régions à savoir le Plateau-Central, le Centre-Sud, le Centre -Est, le Centre-Ouest, le Sud-Ouest, le Nord, le Centre, les Hauts-Bassins, le Centre-Nord et les Cascades. Il interviendra sur quarante-cinq (45) barrages à réhabiliter/reconstruire dont 35 pour le bloc 1 et 10 pour le bloc 2. Cependant, le choix de ces sites restera flexible pendant la préparation et la mise en œuvre du Projet et un mécanisme permettant d’adapter l’intervention ou de réorienter les investissements vers d’autres sites sera mis en place pour s’adapter à la situation sécuritaire instable dans le pays.

Le coût global du Projet est estimé à 150 millions de dollars, soit 90 milliards de FCFA.

Le Projet a une durée de six (06) ans.

La carte suivante présente la zone d’intervention du Projet

**Carte 1 : Localisation de la zone d’intervention du Projet**



**Source** : Mission d’élaboration du PGMO, octobre 2023

## I.3. Ancrage institutionnel

La tutelle technique du Projet est assurée par leMinistère de l’Environnement, de l’Eau et de l’Assainissement (MEEA) et la tutelle financière par le Ministère de l’Economie, des Finances et de la Prospective (MEFP). A cet effet, une Unité de Gestion du Projet sera mise en place et sera basée à Ouagadougou. Cette UGP assurera la coordination de toutes les activités du Projet.

L’UGP travaillera en étroite collaboration avec la Direction Générale des Infrastructures Hydrauliques (DGIH), la Direction Générale des Aménagements Agropastoraux et du Développement de l’Irrigation (DGADI), les Agences de l’Eau (AE) et les dix (10) antennes régionales animées par les directions régionales de l’eau et de l’assainissement du MEEA pour exécuter et suivre la mise en œuvre du Projet. Aussi, l’UGP sera appuyée par un Bureau d’Assistance Technique (BAT) qui interviendra, notamment dans l’élaboration des TDR des études, la passation des marchés, le suivi des études et travaux, la validation des différents rapports et/ou d’autres activités qui lui seront confiées. L’UGP travaillera également avec d’autres services centraux et déconcentrés directement ou par le biais des antennes régionales que sont les Directions Régionales de l’Eau et de l’Assainissement (DREA).

Conformément à la réglementation du Burkina Faso, le projet sera rattaché au Programme Budgétaire « Aménagements hydrauliques ». Ainsi, il sera guidé par un comité de pilotage qui supervise toutes les activités du Projet. Le comité de pilotage est présidé par le responsable du programme budgétaire « Aménagements Hydrauliques ». Il se réunira à intervalles réguliers, au moins deux (2) fois par an et approuvera les plans de travail et les budgets annuels (PTBA) ainsi que les rapports d'état d'avancement du projet.

## I.4. Composantes du Projet

Le PSE-BF s’articule autour de six (06) composantes qui sont :

**Composante 1 : Sécurité des infrastructures de stockage d’eau**

La présente composante vise à améliorer la durabilité et la capacité de stockage des barrages dégradés identifiés dans le Plan d’Actions d’Urgence de Réhabilitation/Reconstruction des Aménagements Hydrauliques (PAUR/AH) 2021-2030. Dans le cadre de la mise en œuvre de la première phase du PAUR/AH 2021-2025, trente-cinq (35) barrages disposant d’études de faisabilité technique ont été retenus pour le bloc 1 et dix (10) autres barrages pour le bloc 2.

L’établissement des priorités des ouvrages à réhabiliter se fera au moyen d’une évaluation des risques du portefeuille selon les dimensions suivantes : (i) l’espérance de vie utile des barrages déterminée en fonction de leur état structurel actuel et du niveau de sédimentation ; (ii) la valeur économique et sociale de l’utilisation de l’eau dans la zone d’influence des barrages en fonction des utilisations actuelles et potentielles et (iii) l’évaluation des conséquences des ruptures potentielles de barrages, tant en termes de populations à risque que d’impacts sur les actifs économiques et les zones ayant une valeur environnementale.

La composante 1 comportera deux sous-composantes : (i) les travaux de réhabilitation des barrages et (ii) et les travaux de sécurisation / confortation des barrages.

***Sous composante 1.1 : Travaux de réhabilitation/reconstruction des barrages dégradés***

Cette sous composante vise à réaliser les travaux de réhabilitation/ reconstruction des barrages dégradés en trois blocs. Le processus de réhabilitation /reconstruction des barrages se déroulera suivant deux (02) actions à savoir l’exécution et le suivi-contrôle des travaux en respectant l’environnement et résilient aux changements climatiques. La première année de la mise en œuvre du projet sera accentuée par le lancement des appels à concurrence pour le démarrage des travaux de 18 sites prioritaires (bloc 1) en mettant l’accent sur la mise des travaux à l'épreuve du climat pour assurer l'efficacité et la résilience climatique. Ensuite, suivra les ouvrages du bloc 2 (17 barrages) dont les études sont disponibles mais nécessite des études complémentaires. Pour le bloc 3 (10 ouvrages), les études et l’exécution des travaux seront réalisées au cours du projet.

***Sous composante 1.2 : Travaux de sécurisation / confortation des barrages***

Cette sous composante concerne l’exécution des travaux d’urgence des barrages exposés à des risques de rupture qui peuvent subvenir durant la période d’exécution du projet. En effet, les barrages au Burkina Faso souffrent d’un manque d’entretien. Cette situation, combinée aux fortes crues en saison pluvieuse, accentue le processus de leur dégradation. Ainsi, plusieurs barrages connaissent des dégradations après les saisons pluvieuses pouvant conduire souvent à la rupture de l’ouvrage. De telles situations sont susceptibles d’engendrer des dommages aussi bien socio-économiques qu’environnementaux. Le diagnostic de ces ouvrages sera réalisé par le BAT. En attendant que la brigade d’intervention et le fond de l’eau soit mis en place, le projet contractualisera par entente directe avec des entreprises pour les travaux. Lorsque la brigade sera opérationnelle, une convention sera signée avec elle pour les travaux.

**Composante 2 : Développement des infrastructures hydro-agricoles**

L’objectif de la composante 2 est d’augmenter la part des productions irriguées dans la production agricole totale en levant les contraintes en amont.

De cette composante, il est attendu l’aménagement d’une superficie prévisionnelle de 1 000 ha en termes de réhabilitation, d’extension et de nouveaux périmètres. Elle vise à soutenir l'extension et l'amélioration des services d'irrigation autour des 45 barrages des blocs 1 et 2, sélectionnés par le biais de : (i) l'aménagement de périmètres irrigués, réhabilitation et l'extension des périmètres irrigués ; (ii) la réalisation de périmètres irrigués, (iii) l'augmentation de l'efficacité de l'utilisation de l'eau en améliorant les systèmes agricoles irrigués et en fournissant la formation associée, (iv) la création et le renforcement des capacités des organisations dirigées par les agriculteurs et pour les agriculteurs, (v) la production halieutique au niveau de certains barrages réhabilités et (vi) la construction des abreuvoirs et couloirs d’accès.

***Sous composante 2.1 : Aménagement de périmètres irrigués***

Cette sous-composante vise à accroître à terme, les superficies par l’aménagement d’au moins 1000 ha de périmètres irrigués et assurer la mise en valeur efficiente des terres irriguées par la pratique d’une agriculture intensive, respectueuse de l’environnement et climato-intelligente.

Elle appuiera l'aménagement / réhabilitation des périmètres formels associés aux barrages à réhabiliter ; favorisera la création et l’organisation des associations des irrigants ; renforcera leur capacité en termes de gestion efficiente de l’eau agricole, la maintenance et la gestion des infrastructures d’irrigation. L'accent sera mis sur une construction à l'épreuve du climat pour assurer l'efficacité et la résilience climatique. Cette sous-composante portera aussi bien sur les réhabilitations que la réalisation de nouveaux périmètres irrigués agricoles. La sous composante sera mise en œuvre à travers : (i) la réhabilitation/extension des périmètres irrigués existants, (ii) le renforcement de capacité sur la maintenance et gestion des infrastructures d’irrigation, la gestion efficiente de l’eau agricole en adéquation avec les vicissitudes climatiques (ii) le développement de nouveaux systèmes irrigués. La première année sera consacrée aux travaux d’aménagement à la mise en œuvre de 450 ha des 18 sites prioritaires du bloc1. L'attribution des parcelles des nouveaux périmètres irrigués se fera en tenant de la question genre.

***Sous-composante 2.2: Appui à la production***

Cette sous composante vise l’exploitation efficiente des aménagements, la valorisation des productions agro-sylvo-pastorales et halieutiques et la facilitation de l’approvisionnement en intrants. Les activités concernent : (i) l'exploitation durable des périmètres irrigués par la sécurisation foncière et l’exploitation inclusive des sites ; (ii) l’appui la mise en valeur des périmètres irrigués par l’accompagnement en intrants à couts partagés ; (iii) l’appui à la transformation des produits agricoles par la réalisation des infrastructures de stockage et de transformation ; (iv) la réalisation de bassins et enclos piscicoles et des écloseries ; (v) l’empoissonnement des barrages et (vi) l’appui à la transformation des produits halieutiques.

**Composante 3 : Protection et gestion intégrée des bassins versants**

Cette composante aura comme objectif de permettre une utilisation durable des barrages en les protégeant de la sédimentation, du comblement progressif et de la perte de leur capacité de stockage. Les activités se focaliseront sur la lutte contre l’érosion et la pollution, ainsi que sur l’amélioration du cycle de l’eau. Pour atteindre ces objectifs, une approche d’aménagement et de gestion intégrée des bassins versants des barrages à réhabiliter sera mise en œuvre de façon participative et inclusive.

***Sous-composante 3.1 : Planification concertée de l’aménagement des bassins versants***

L’élaboration de plans d’aménagement et de gestion intégrée (PAGI) des bassins versants des barrages se fera selon un processus participatif et ascendant de diagnostic et de planification des actions d’aménagement et de gestion des paysages du bassin versant, y compris leurs ressources naturelles. Le caractère intégré de l’approche implique l’inclusion de toutes les catégories d’usagers des ressources naturelles du bassin versant du barrage (dont les agriculteurs, les éleveurs sédentaires et/ou pasteurs, les pêcheurs et pisciculteurs, les chasseurs, les exploitants de produits forestiers non ligneux, les microentreprises rurales de transformation et/ou de commercialisation y compris les fournisseurs de pesticides et d’herbicides, etc.). Les actions d’aménagements et de gestion doivent prendre en compte la diversité des usagers et des usages des ressources.

Enfin, cette sous-composante appuiera l’Agence de l’eau du Nakanbé pour l’élaboration d’un Schéma d’aménagement et de gestion de l’eau (SAGE) et soutiendra également la prise en compte des aménagements convenues dans les plans communaux de développement (PCD) lors de leur renouvellement.

***Sous-composante : 3.2 : Aménagement des bassins versants***

L’aménagement des bassins versant à travers la mise en œuvre des PAGI vise à protéger les plans d’eau des barrages ainsi que les cours d’eau de la sédimentation tout en valorisant de façon durable l’ensemble des ressources du bassin versant, dont l’eau. Subséquemment, il permettra de maintenir durablement leur capacité de stockage d’eau ainsi que leur fonction de fourniture de services écosystémiques qui s’y rattachent, notamment le soutien à la production agrosylvopastorale et halieutique pour la satisfaction des besoins de tous les usagers des ressources naturelles (populations locales et parties-prenantes). Les PAGI seront mis en œuvre par les Agences de l’Eau (AE), les Comités Locaux de l’Eau (CLE), les Comités d’Usagers de l’Eau (CUE) et, les producteurs au niveau des bassins versants en collaboration avec les autres acteurs locaux.

Les capacités des associations/coopératives de femmes transformatrices sur l’étuvage du riz seront renforcées et des séances de sensibilisations des coopératives/associations féminines sur la gestion et la protection des ressources en eau seront organisées au profit de ces dernières.

**Composante 4 : Renforcement institutionnel et des capacités**

La composante vise à renforcer la gestion des ressources en eau et à améliorer le fonctionnement et l’entretien des barrages et des périmètres irrigués. Pour ce faire, la composante sera subdivisée en deux sous composantes à savoir : (i) le renforcement du cadre institutionnel et (ii) le renforcement des capacités.

***Sous composante 4.1 : Renforcement du cadre institutionnel***

Cette sous-composante vise à renforcer le cadre institutionnel du secteur des barrages au niveau national, régional et local. Le renforcement de ce cadre est indispensable dans le secteur de l’eau afin d’assurer la pérennité des ressources en eau mobilisées. Le projet appuiera le Gouvernement à opérationnaliser la Stratégie Nationale d’Entretien et de Sécurité des Barrages (SNESB) et la renforcer autant que jugé utile ou nécessaire. Cet appui portera sur : (i) l’élaboration des textes réglementaires de la SNESB, (ii) la sécurisation foncière des barrages et périmètres irrigués associés ; (iii) la mise en place d’une brigade d’intervention d’urgence, (iv) la mise en place d’un fonds de l’eau, (v) la mise en place de comités locaux de l’eau, (vi) la mise en place et l’opérationnalisation de comités d’usagers de l’eau, (vii) Mettre en place les Sociétés coopératives simplifiées de gestion des enclos et bassins piscicoles; (viii) la gestion des savoirs, (ix) la mise en place d’une base de données pour le suivi d’évaluation et la planification des O&M, (x) le renforcement des capacités matérielles des structures de mise en œuvre du projet et (xi) la construction du siège du projet par un R+1 extensible pour loger l’UGP sur une superficie d’environ. 3 000 m2.

***Sous composante 4.2 : Renforcement de capacités***

Le renforcement des capacités vise à contribuer à l’opérationnalisation du dispositif institutionnel mis en place. Il se fera sur la base d’un plan de formation qui sera préparé par le BAT. Cette sous-composante concernera intègrera les activités suivantes : (i) le renforcement des capacités techniques, financières et administratives des acteurs locaux (structures de gestion), (ii) la formation continue des acteurs sur l’entretien courant des ouvrages hydrauliques et (iii) la formation initiale et continue des étudiants dans les instituts.

**Composante 5 : Etudes complémentaires, Supervision des Travaux et Gestion du projet**

Cette composante comprendra les coûts de fonctionnement de l’Unité de Gestion du Projet (UGP) ainsi que les études complémentaires à élaborer telles que l’actualisation et la réalisation des études techniques et d’impacts environnementales et sociales. Elle soutiendra également la mobilisation d'assistance technique pour aider à planifier, coordonner et suivre les investissements et les activités du projet. Des études spécifiques en lien avec la ressource eau pourront être développées dans cette composante. Elle est subdivisée en trois (03) sous composantes : (i) les études, contrôles et surveillances des travaux, (ii) le suivi et la mise en œuvre du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale et (iii) la coordination et gestion du projet.

***Sous composante 5.1: Etudes, contrôles, et surveillances des travaux***

Cette sous composante comprendra les études supplémentaires à élaborer telles que l’actualisation et la réalisation des études techniques et d’impacts environnementales & sociales. En vue de disposer des études pour une phase additionnelle, des études de réhabilitation seront faites dans le cadre de ce projet. Cette sous-composante comprend aussi autres études notamment, une étude sur l'opérationnalisation de la stratégie et l'évaluation des compétences des acteurs d'entretien des barrages, une étude prospective sur la contribution durable des aménagements hydrauliques dans l'économie du Burkina Faso, une étude sur le mécanisme de financement durable de la surveillance, de l'entretien et de sécurité des barrages, etc. Elle prend également en compte le contrôle et la surveillance des travaux. La supervision intègrera aussi l’appui technique opérationnel que l’Administration (les Directions Générales, Centrales, Régionales ou Provinciales impliquées) apportera à l’Unité de Gestion du Projet en vue de l’assurance-qualité des travaux d’aménagement et de réalisation d’infrastructures collectives.

***Sous composante 5.2 : Suivi et mise en œuvre du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)***

Cette sous-composante concerne les actions visant à atténuer les effets négatifs potentiels lors de la réalisation des aménagements et à renforcer ses effets positifs et celles jugées nécessaires pour la mise en œuvre des plans de sauvegarde du projet (dont le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du Projet et les EIES/NIES et PARs). Cette sous-composante permettra aussi le recrutement et le financement des panels d’experts jugés nécessaires pour la mise en œuvre du projet.

***Sous-composante 5.3: Coordination et gestion du projet***

Cette sous composante concerne la gestion, le suivi et la coordination des activités du Projet sur le plan technique, administratif et financier. Le Projet sera géré par une Unité de Gestion du Projet (UGP) autonome et rendra compte au président du comité de pilotage du projet. Elle financera (i) la mise en place et le fonctionnement de l'UGP par le recrutement du personnel et la mise à disposition des ressources opérationnelles appropriés pour la gestion du projet, y compris les ressources pour la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation (S&E), la gestion des connaissances et la communication, ainsi que (ii) le renforcement des capacités institutionnelles équipement, etc.) et les antennes régionales. Le suivi-évaluation des résultats de développements au cours de la mise en œuvre comprendra : la collecte périodique (trimestrielle, semestrielle, annuelle) des valeurs des indicateurs, l’évaluation d’impact et l’analyse de l’état d’exécution et des résultats de développement.

L’UGP fera aussi appel à un bureau d’études et d’assistance technique (BAT) pour la coordination et la mise en œuvre des activités du projet. Il interviendra dans l’élaboration des TDR des études, passation des marchés, le suivi des études et travaux, la validation des différents rapports et/ou d’autres activités qui lui seront confiées.

C**omposante 6 : Composante Intervention d’urgence contingente**

Cette composante sans allocation permettra au Gouvernement de mobiliser rapidement des fonds en cas d’urgence requérant une intervention immédiate de relance et de reconstruction. En cas de crise ou de catastrophe causée par un aléas naturel, cette Composante permet au Gouvernement de réaffecter rapidement les fonds du projet à des fins de réponse à la catastrophe et de relance avec des procédures simplifiées. Elle appuiera donc la capacité de préparation et de réponse aux situations d’urgence du Burkina Faso, y compris le financement de matériels d’urgence essentiels ou de services de relance d’urgence et de services associés, ainsi que la fourniture ciblée d’un appui post-catastrophe aux ménages et aux personnes sinistrées. À la suite d’un cataclysme naturel préjudiciable, de la déclaration par le Gouvernement d’une situation de catastrophe conformément à la législation nationale et de l’adhésion à la politique d’activation de la Banque mondiale, la Composante d’intervention d’urgence conditionnelle sera déclenchée.

## I.5. Principales activités du Projet

**Tableau 1:** Les principales activités du Projet

| **Composantes** | **Sous-composantes** | **Activités** |
| --- | --- | --- |
| Composante 1 : Sécurité des infrastructures de stockage d’eau | * 1. Réhabilitation des barrages dégradés
 | * Réhabiliter les barrages dégradés ;
* Assurer le suivi-contrôle des travaux ;
* Réaliser des études complémentaires.
 |
| 1.2Travaux de sécurisation / confortation des barrages | * Réaliser les travaux d'urgence des barrages exposés à des risques de rupture.
* Assurer le suivi-contrôle des travaux.
 |
| Composante 2 : Développement des infrastructures hydro-agricoles  | 2.1 Aménagements de périmètres irrigués | - Réhabiliter les périmètres irrigués existants ;* Réaliser les périmètres irrigués ;
* Renforcer les capacités en maintenance et gestion des infrastructures d’irrigation ; Développer de nouveaux systèmes d’irrigation.
 |
| 2.2 Appui à la production | * Sécuriser les sites ;
* Doter les producteurs en matériels de transformation ;
* Approvisionner les producteurs en intrants ;
* Réaliser des bassins et enclos piscicoles et des écloseries ;
* Empoissonner les barrages.
 |
| Composante 3 : Protection et gestion intégrée des bassins versants | 3.1 Planification concertée de l’aménagement des bassins versants | * Elaborer des plans d’aménagement et de gestion intégrée des bassins versants des barrages ;
* Tenir des séances de sensibilisation sur la protection des plans d’eau contre les pollutions.
 |
| 3.2 Aménagement des bassins versants  | * Réaliser des ouvrages mécaniques et biologiques de conservation des eaux et des sols ;
* Réaliser des aménagements de protection des berges des cours d’eau ;
* Réaliser des aménagements de restauration du couvert végétal ; Réaliser des aménagements hydroagricoles ;
* Réaliser des mesures d’accompagnement.
 |
| Composante 4 : Renforcement institutionnel et des capacités | 4.1 Renforcement du cadre institutionnel | * Sécuriser les sites des 45 barrages et périmètre associés ;
* Elaborer des textes règlementaires de la SNESB ;
* Mettre en place une brigade d’intervention d’urgence ;
* Mettre en place un fonds de l’eau ;
* Appuyer à la mise en place d’une base de données de suivi des opérations et maintenance des barrages ;
* Mettre en place des Comités d’Usagers de l’Eau (CUE) et Comités d’Irrigants (CI).
 |
| 4.2 Renforcement de capacités | * Assurer la formation des sociétés coopératives simplifiées piscicoles en gestion administrative et financière ;
* Renforcer les capacités techniques financières et administratives des acteurs locaux ;
* Assurer la formation continue des acteurs sur l’entretien courant des ouvrages hydrauliques ;
* Assurer la formation initiale et continue des étudiants dans les instituts ;
* Renforcer les capacités matérielles des structures de mises en œuvre du projet.
 |
| Composante 5 : Etudes complémentaires, supervisions des travaux et Gestion du projet | 5.1 Etudes, contrôle et surveillance des travaux | * Actualiser les études techniques et d’évaluations environnementales et sociales ;
* Réaliser les études techniques et d’évaluations environnementales et sociales complémentaires ;
* Assurer le suivi contrôle des travaux.
 |
| 5.2 Suivi et mise en œuvre des engagements du PEES, du Cadre de Gestion Environnementale et Social (CGES) et du cadre politique de réinstallation (CPR) | * Mettre en œuvre le PMPP ;
* Mettre en œuvre le plan d’actions du MGP y compris le MGP des travailleurs ;
* Mettre en œuvre le plan d’actions EAS/HS ;
* Mettre en œuvre les PGES/PSR/PAR des différents chantiers ;
* Réaliser les instruments de sauvegardes spécifiques (Screening environnementales et sociales, Prescriptions Environnementales ou NIES), des ouvrages/ activités pendant l'exécution du projet.
 |
| 5.3 Coordination et gestion du projet | Assurer la gestion, le suivi et la coordination des activités du projet |
| Composante 6 : Intervention d’urgence contingente | - | Il s’agit de prévoir des ressources financières pour la gestion des dépassements. |

**Source :** Document d’évaluation du projet, octobre 2023

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

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

Cette section décrit le type, les caractéristiques de travailleurs, et les effectifs que le projet mobilisera pour sa mise en œuvre. La mise en œuvre nécessitera la mobilisation de travailleurs pouvant être classés dans les trois (03) catégories suivantes : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux.

Par ailleurs, pour la mise en œuvre du Projet, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir, pourra être recrutée. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d’au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises.

Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, cabinets/bureaux d’étude ou de placement, entreprises, prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè.

Les personnes physiques et 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.

## II.1. Travailleurs directs

Il s’agit des employés de l’UGP, y compris le personnel au niveau des dix (10) antennes régionales.L’équipe de l’UGP sera constituée par recrutement conformément aux dispositions du code du travail et du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

Ce personnel sera recruté ou mis à disposition sans distinction de sexe, dans un processus d’égalité et d’égalité de genre, transparent et selon le mérite.

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

**Tableau 2**: Profils du personnel du Projet

| **N°** | **Poste**  | **Nbre**  | **Niveau de recrutement** | **Statut**  | **Début de mobilisation** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Personnel type de l’UGP**
 |
|  | Coordonnateur (trice) | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté (e)  | Dès le démarrage du projet |
|  | Responsable Administratif et Financier (RAF) | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Spécialiste en passation des marchés  | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Assistant en passation des marchés | 1 | Bac+3 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet  |
|  | Contrôleur interne | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Comptable  | 2 | Bac+3 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet  |
|  | Spécialiste en sauvegarde environnementale  | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Spécialiste en sauvegarde sociale  | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Chargé de la sécurité | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté | Dès le démarrage du projet |
|  | Spécialiste en sécurité des barrage | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Assistant en sécurité des barrages | 1 | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en santé, hygiène et sécurité | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en VBG | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en suivi-évaluation | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Assistant en suivi-évaluation | 1 | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté  | Dès le démarrage du projet |
|  | Spécialiste en communication | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en développement des infrastructures agropastorales et halieutiques  | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Assistant en développement des infrastructures agropastorales et halieutiques  | 1 | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en protection et gestion intégrée des bassins versants | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Assistant en protection et gestion intégrée des bassins versants | 1 | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Spécialiste en renforcement institutionnel et des capacités | 1 | Bac+5 ou équivalent | Nommé par arrêté | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
|  | Assistant en renforcement institutionnel et des capacités | 1 | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté  | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
| 1. 23.
 | Spécialiste en SIG | 1 | Bac+5 ou équivalent | Recruté | Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet |
| 1. **Personnel type des antennes régionales**
 |
| 1. 24.
 | Chef d'Antenne régionale | - | Bac+5 ou équivalent | Nommé par arrêté | Dès le démarrage du projet |
| 1. 25.
 | Ingénieur du génie rural | - | Bac+5 ou équivalent | Nommé par arrêté | Dès le démarrage du projet |
| 1. 26.
 | Comptable  | - | Bac+3 ou équivalent | Nommé par arrêté | Dès le démarrage du projet |
|  | Assistant en sauvegarde environnementale et sociale  | 3 | Bac+3 ou équivalent  | Recruté | Au plus tard six (06) mois après la mise en vigueur du projet |
| 1. **Personnel d’appui de l’UGP**
 |
| 1. 27.
 | Secrétaire de direction | 1 | Bac+3 ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet  |
| 1. 28.
 | Secrétaire | 2 | Bac ou équivalent | Recruté  | Dès le démarrage du projet  |
| 1. 29.
 | Chauffeurs  | 5 | CEP | Recruté | Dès le démarrage du projet |
| 1. 30.
 | Agent de liaison | 1 | CEP | Recruté  | Dès le démarrage du projet |

 **Source** : Mission d’élaboration du PGMO, octobre 2023

NB. Des spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront recrutés par l’UGP en collaboration avec la Banque mondiale et mis à la disposition des dix (10) antennes régionales.

## II.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par des contractants pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les tiers peuvent être des employés des entreprises et leurs sous-traitants, les bureaux d’étude et de contrôle, y compris les consultants, etc.

Ils seront constitués des profils tels que les directeurs des travaux, les ingénieurs des travaux des spécialistes en sauvegarde environnementales et sociales, en hygiène santé-sécurité, des ingénieurs en génie rural, en hydrologie, en agronomie, en topographie, en géotechnique, en géologie et aussi des laborantins, des ouvriers qualifiés, manœuvres ordinaires, etc.

Au stade actuel du Projet, les effectifs et besoins en main-d’œuvre ne sont pas formellement établis. Néanmoins sur la base d’expérience sur des projets similaires, on peut estimer à 2000 personnes le nombre d’employés qui seront mobilisés pour les travaux de génie civil. Notons que certains profils peuvent être mobilisés à temps partiel. Les conditions et les périodes de mobilisation seront définies dans les contrats de prestation et les marchés de travaux.

La mobilisation de ce personnel sera faite de manière fluctuante selon le phasage des travaux.

Ces travailleurs seront mobilisés sur les sous-projets conformément aux dispositions du code du travail et de la NES°2. Une attention particulière sera accordée à la main-d’œuvre locale y compris les personnes déplacées internes (PDI) et aux femmes dans les zones des sous-projets.

Le travail des enfants est formellement proscrit, l'âge minimum des travailleurs étant fixé à 18 ans pour ce projet.

## II.3. Employés des fournisseurs principaux

Il s’agit des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux tels que les prestataires de restauration, les prestataires de nettoyage, le personnel des entreprises chargées de la fourniture et la maintenance des équipements et installations des locaux occupés par les travailleurs, etc. Pour ce qui est de leur effectif, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet puisque ces dernières ne sont pas encore identifiées.

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

Le présent chapitre décrit les risques potentiels liés à la mise en œuvre du projet.

Conformément à l’article 55 et suivant de la loi N°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, le projet présente d’autres risques liés à la mise en œuvre.

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés.

**Tableau 3:** Différents risques par catégorie de travailleurs

| **Catégories de travailleurs** | **Risques**  |
| --- | --- |
| Travailleurs directs | * discriminations et inégalités des chances dans le recrutement ;
* santé et sécurité au travail (SST) ;
* exploitations et abus sexuel (EAS), harcèlements sexuel (HS) ;
* accidents et maladies professionnels ;
* infections ou maladies sexuellement transmissibles (les IST dont le VIH-SIDA) ;
* conflits/griefs entre employés eux même ou entre employés et les autres parties prenantes ;
* insécurité du fait des déplacements dans certaines zones du projet ;
* accidents routiers.
 |
| Travailleurs contractuels  | * discriminations et inégalités des chances dans le recrutement ;
* travail des enfants ;
* travail forcé ;
* santé et sécurité au travail (SST) y compris la nature des contrats ;
* exploitations et abus sexuels (EAS), harcèlements sexuel (HS) ;
* accidents et maladies professionnels ;
* infections ou maladies sexuellement transmissibles (les IST dont le VIH-SIDA) ;
* conflits/griefs entre employés eux même ou entre employés et les autres parties prenantes ;
* morsures de serpent, de piqûres d’insectes lors de la réalisation des ouvrages ;
* accidents de la circulation ou des engins sur les chantiers ;
* insécurité du fait des déplacements dans certaines zones du projet.
 |
| Fournisseurs et prestataires | * discriminations et inégalités des chances dans le recrutement ;
* travail forcé ;
* santé et sécurité au travail (SST)  ;
* exploitations et abus sexuel (EAS), harcèlements sexuel (HS) ;
* travail des enfants ;
* accidents et maladies professionnels ;
* infections ou maladies sexuellement transmissibles (les IST dont le VIH-SIDA) ;
* conflits/griefs entre employés eux même ou entre employés et les autres parties prenantes ;
* morsures de serpent, de piqûres d’insectes lors de la réalisation des ouvrages ;
* accidents de la circulation ou des engins sur les chantiers ;
* insécurité du fait des déplacements dans certaines zones du projet.
 |

**Source** : Mission d’élaboration du PGMO, octobre 2023

Le tableau 4 illustre les principaux risques auxquels sera exposé la main-d’œuvre mobilisée par le projet.

**Tableau 4**: Principaux risques liés à la main-d’œuvre et mesures d’atténuation à mettre en place

| **Facteurs de risques** | **Risques au travail** | **Mesures d’atténuation** | **Dispositions de mise en œuvre des mesures d’atténuation** | **Acteurs de mise en œuvre** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Conditions de travail et d’emploi** | * Risques de non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d’heures supplémentaires, de rémunération et d’avantages sociaux ;
* Risques de non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;
* Risques de non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;
* Exposition au harcèlement sexuel au travail, aux accidents de la route et aux maladies contagieuses ;
* Risque de travail des enfants
 | * Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES N°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail notamment communiquer une documentation des informations claires et faciles à comprendre aux travailleurs du projet sur leurs conditions d’emploi. Ces informations décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d’heures supplémentaires, de rémunération et d’avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES ;
* Etablir un contrat en bonne et due forme avec chaque travailleur et faire viser les contrats à l’Inspection du Travail ;
* S’assurer que les travailleurs du projet ont l’âge requis pour le travail (supérieur à 18 ans selon le code du travail du Burkina)

 * S’assurer que les travailleurs du projet sont rémunérés sur une base régulière (respect du salaire conventionnel), conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d’œuvre ;
* Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d’un mécanisme de gestion des plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;
* Veiller à la déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) de tous les employés ;
* Mettre à la disposition des travailleurs des installations sanitaires et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable en des endroits adéquats, en quantité suffisante et dans des conditions satisfaisantes ;
* Communiquer sur les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l’intimidation et/ou l’exploitation des travailleurs ;
* Sensibiliser les gestionnaires des ressources humaines et les chefs de service sur les droits des travailleurs ;
* Mettre en place des délégués de personnel et veiller à leur implication ;
* Mettre en place des politiques et des procédures pour garantir la sécurité des employés sur le lieu de travail, notamment en fournissant une formation et de l'équipement de sécurité approprié ;
* Évaluer les risques sur le lieu de travail et mettre en place des mesures de prévention pour réduire les accidents et les blessures ;
* Suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d’œuvre ;
* Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ;
* Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales.
* Faire signer un Code de Conduite décrivant, interdisant et sanctionnant les comportements inacceptables, dont le harcelèrent sexuel au travail, sensibiliser les travailleurs sur ce code de conduite. Le code de bonne conduite sera signé par l’ensemble des employés, les gestionnaires et les entreprises ainsi que le personnel de l’UGP et celui des antennes régionales.
* Mettre en place un MGP-T travailleurs avec des canaux d’entrée surs et accessibles pour le dépôt et traitement des plaintes sensibles, dont les plaintes d harcèlement sexuel au travail
 | * Préparer une documentation complète comprenant les informations clés sur les conditions d'emploi, telles que les droits et les responsabilités des travailleurs, les horaires de travail, les salaires, les avantages sociaux, les politiques de sécurité ;
* S’assurer que chaque contrat de travail est rédigé de manière claire, complète et conforme aux dispositions légales en vigueur ;
* S’assurer du respect des délais de déclaration établis par la CNSS et identifier les périodes de déclaration régulières et veillez à soumettre les informations requises dans les délais prescrits
* S’assurer du respect des exigences légales relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires, aux congés payés, aux avantages sociaux et à d'autres éléments de rémunération prévus par la loi
* Développer des politiques internes claires et transparentes concernant la rémunération des travailleurs
* S’assurer de tenir les dossiers de paie précis pour chaque travailleur, enregistrant les heures travaillées, les taux de salaire, les déductions, les congés, les heures supplémentaires
* Élaborer un plan de prévention des risques basé sur les résultats de l'évaluation des risques ;
* Établir une politique claire de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel, l’intimidation et l’exploitation des travailleurs ;
* Organiser des formations spécifiques sur les droits des travailleurs à l'intention des gestionnaires des ressources humaines et des chefs de service ;
* Communiquer régulièrement et de manière proactive sur les droits des travailleurs auprès des gestionnaires des ressources humaines et des chefs de service ;
* Élaborer des politiques internes claires concernant les heures de travail ;
* Définissez les heures normales de travail, les heures supplémentaires, les pauses, les périodes de repos.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Risques spécifique liés à la main d’œuvre** | * Risques en lien avec l’emploi du personnel sans contrat de travail ;
* Risques de pénurie de main-d'œuvre qualifiée ;
* Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet ;
* Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plans d’engagement environnemental et social ;
* Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires ;
* Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet ;
* Risques d’absentéisme et de retards des employés ;
* Risques en lien avec la non mise en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet.
* Risques d’EAS/HS envers les communautés
 | * Veiller à la prise en compte du critère « Egalité entre les sexes » lors du recrutement de la main d’œuvre ;
* S’assurer de la qualité des activités réalisées pendant la mise en œuvre du projet ;
* Veiller à ce que tout le personnel de l’UGP ait un contrat signé par toutes les parties ;
* S’assurer que le projet respecte les lois et les réglementations du travail ;
* Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs ;
* Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet ;
* Veiller à la mise en place des politiques et des procédures pour gérer les absences et les retards, notamment en offrant des congés payés, des jours de maladie et des options de travail à distance ;
* Veiller au respect des termes contractuels ;
* Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet ;
* Veiller à communiquer toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes ;
* Veiller à la signature de codes de bonne conduite par tous les membres de l’UGP accompagnée de séances de formation sur la prévention et réponse à l’Exploitation et les Abus Sexuels et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS).
* Sensibilisations communautaires sur les risques d’EAS/HS
* Mise en place d’un MGP-T sensible à la réception et traitement des plaintes EAS/HS
 | * Sensibiliser les responsables du recrutement et les décideurs aux enjeux d'égalité entre les sexes dans le processus de recrutement ;
* Encourager les travailleurs à participer activement aux discussions d'évaluation et à proposer des solutions pour améliorer la qualité de leur travail ;
* Évaluer tous les travailleurs du projet afin de s’assurer de la qualité des activités réalisées pendant la mise en œuvre du projet ;
* Définir clairement les critères d'évaluation qui seront utilisés pour évaluer la qualité des activités réalisées par les travailleurs du projet ;
* Établir un plan d’évaluation détaillé pour couvrir toutes les étapes et les activités clés du projet ;
* Établir un programme de conformité réglementaire pour s'assurer que le projet respecte les lois et les réglementations du travail ;
* Fournir aux travailleurs des feedbacks constructifs et spécifiques sur leurs performances ;
* Évaluer les causes sous-jacentes de l'absentéisme et des retards et travailler à les résoudre ;
* Mettre en évidence les forces et les domaines d'amélioration, en soulignant les réalisations et en identifiant les opportunités de développement ;
* Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes ;
* Organiser des séances de formation obligatoires sur la prévention de l'EAS/HS.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Discrimination et inégalité des chances** | * Risques de discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet ;
* Risques de non-respect des mesures disciplinaires et de l’accès à l’information ;
* Discrimination et Violence Basées sur le Genre (VBG) en particulier les EAS/HS ;
* Risques de discrimination à l’égard des couches spécifiques personnes vulnérables (Femmes, personnes vivant avec un handicap, travailleurs migrants).
 | * Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d’égalité des sexes ;
* Permettre à toute personne quels que soient sa couche sociale, son niveau de vie et ses compétences dans le secteur, de pouvoir postuler à un recrutement du personnel ;
* S’assurer que le processus de candidature est inclusif et accessible aux groupes vulnérables ;
* Prendre des mesures de protection et d’assistance appropriées à l’égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs migrants ;
* Mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir la discrimination et le harcèlement ;
* Travailler à mettre tout le personnel de la même catégorie au même niveau d’information ;
* Veiller au respect des codes de bonnes conduites par les travailleurs ;
* Veiller à la prise en compte des groupes vulnérables telles que femmes, personnes déplacées et les personnes vivant avec un handicap dans le cadre du recrutement de la main-d’œuvre non qualifiée.
 | * Le chargé de suivi devrait travailler en étroite collaboration avec les parties prenantes internes et externes impliquées dans la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ;
* Évaluer les critères d'embauche pour s’assurer qu'ils sont pertinents et liés aux compétences et à l'expérience nécessaires pour le poste ;
* Sensibiliser les responsables du recrutement et les membres de l'organisation à l'importance de l'inclusion des personnes vivant avec un handicap ;
* Diffuser les offres d'emploi de manière à atteindre un large éventail de candidats, y compris les personnes vivant avec un handicap ;
* Assurer des formations et des canaux de signalement pour prévenir la discrimination et le harcèlement ;
* Utiliser des canaux de communication accessibles à tous ;
* Mettre en place un programme de suivi des employés ;
* Traiter rapidement et de manière équitable les allégations de discrimination et de harcèlement pour maintenir un environnement de travail respectueux ;
* Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Mauvais comportement des travailleurs** | * Risques de harcèlement moral et abus de pouvoirs ;
* Risques de corruption et de fraude lors de la mise en œuvre du projet notamment lors de la distribution des fonds ;
* Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;
* Risque de harcèlement sexuel et intimidation ;
* Risques de violence basée sur le genre (VBG) y compris l’EAS/HS ;
* Risques d’agression des travailleurs sur le chemin de leur domicile en raison des heures prolongées de travail ;
 | * Veiller au respect des us et traditions des populations locales par les travailleurs ;
* Formaliser les organisations de travailleurs et établir des cadres d’échanges ;
* Veiller à ce que toute personne qui travaille dans le cadre du projet (dans toutes les catégories des travailleurs) signe un Code de Bonne Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme d’EAS/HS, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ;
* Intégrer des mesures de prévention sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS ;
* Assurer la mise à disposition des toilettes respectant les principes de l’Approche fondée sur les Droits Humains (AFDH) ;
* Veiller à l’intégration dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement sexuel, les abus sexuels et abus de pouvoirs.
 | * Sensibiliser/former les travailleurs non locaux au respect des us et coutumes des populations locales ;
* Mettre en place les mécanismes pour gérer les plaintes en cas de non-respect des codes des conduites ;
* Sensibiliser/former régulièrement les populations riveraines et les travailleurs sur les risques du projet ;
* Afficher les codes de bonnes conduites au niveau de chaque service et faire en sorte qu’ils soient visibles par tous ;
* Organiser des séances de sensibilisation et de formation sur les IST, le VIH/SIDA, la VBG, l’EAS/HS à l’intention du personnel du projet, des travailleurs et de la communauté locale ;
* Réaliser sur les lieux de travail des toilettes séparées et adaptées en fonction du genre respectant les principes de l’Approche fondée sur les Droits Humains (AFDH) ;
* Assurer le nettoyage et l’entretien réguliers des toilettes ;
* Fournir du savon, de l'eau propre et des serviettes en papier pour garantir des conditions d'hygiène adéquates.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Travail forcé** | * Service exigé sous la menace d’une peine quelconque ;
* Risques de violence et de maltraitance physique des employés ;
* Risques d’absence de liberté de mouvement pour les employés ;
* Risques de la perte de dignité de la main d’œuvre.
 | * Intégrer des dispositions interdisant tout travail ou service forcé dans les contrats de travail ;
* Mettre en place un dispositif de suivi des contrats ;
* S'assurer que le travail est volontaire et que les travailleurs sont traités avec dignité et respect ;
* Etablir des mécanismes clairs et accessibles pour les travailleurs qui se sentent menacés ou exploités ;
* Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d’œuvre.
 | * Inclure une clause claire et explicite dans les contrats du projet qui interdit explicitement tout travail ou service exigé sous la menace d'une peine quelconque. Cette clause doit refléter les principes internationaux et les normes en matière de travail forcé, tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
* Sensibiliser les travailleurs aux risques du travail forcé et aux mesures à prendre pour l'empêcher ;
* Effectuer des contrôles réguliers pour s'assurer que le travail est volontaire et que les travailleurs sont traités avec dignité et respect ;
* Sensibiliser les travailleurs sur leurs droits et sur les procédures de dénonciation des cas de travail forcé ;
* Sensibiliser toutes les parties contractantes aux dispositions contractuelles et à l'importance de respecter les droits fondamentaux des travailleurs ;
* Effectuer des vérifications rigoureuses des fournisseurs et des sous-traitants pour s’assurer du respect des principes du travail non forcé ;
* Protéger les travailleurs qui signalent des situations de menace ou d'exploitation contre les représailles.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Risques liés à l’insécurité dans certaines zones du projet** | * Risque pour la sécurité des travailleurs (enlèvements, attaques armées ou actes de violence) pouvant affecter leur intégrité physique et/ou morale, et leur engagement à travailler dans les zones à fort défis sécuritaires ;
* Risques en lien avec des engins explosifs ;
* Difficultés pour la mise en œuvre des activités en raison des risques sécuritaires.
 | * Élaborer un plan de gestion des risques sécuritaires ;
* Impliquer les communautés hôtes et les services techniques en charge de la sécurité (services de police, gendarmerie, armée, eaux et forêts) dans la planification des interventions sur le terrain. Leur intervention se fera sur la base de protocoles qui prendront en compte les codes de bonne conduite ;
* Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d’insécurité ;
* Recruter prioritairement la main d’œuvre au niveau des zones d’intervention pour éviter les longs déplacements.
 | * Effectuer une évaluation approfondie des zones d'insécurité pour identifier les risques spécifiques et les défis auxquels sont confrontés les travailleurs ;
* Apporter les réponses aux besoins des travailleurs dans les zones d'insécurité en termes de sécurité, de protection et de soutien ;
* Fournir une formation régulière à tous les travailleurs du projet sur les mesures de sécurité à suivre.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Santé et sécurité au travail (SST)** | * Risques d’accidents (chutes et accidents avec un véhicule roulant, noyades, etc.) ;
* Risques de maladies (troubles musculosquelettiques ou problèmes de santé mentale ou dégénératives dus à des tâches répétitives et prolongées devant un ordinateur ou à des chocs émotionnels liés aux traitements inégaux et injustes, fatigue visuelle, etc.), handicaps, décès et autres incidents de travail ;
* Risque de vol ou d'agression des travailleurs ;
* Risques de non-assistance aux travailleurs victimes d’accidents de travail ;
* Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;
* Risques de propagation de maladies liées au manque de respect des principes d’hygiène ;
* Risques de morsures de serpent, de piqûres d’insectes lors de la réalisation des ouvrages ;
* Risques de travail dans des conditions climatiques extrêmes ;
* Risques de rupture de barrages.
 | * Mettre en place des politiques et des procédures pour garantir la sécurité des employés sur le lieu de travail, notamment en fournissant une formation et de l'équipement de sécurité appropriés ;
* Évaluer les risques sur les lieux de travail et mettre en place des mesures de prévention pour réduire les accidents et les blessures ;
* Intégrer et suivre des dispositions de santé -sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
* Veiller à un bon management avec une réduction au minimum des abus de pouvoirs ;
* Mettre en place des mesures ergonomiques appropriées, telles que des pauses régulières et des postes de travail adaptés, pour réduire ces risques ;
* Mettre en place des mesures de sécurité appropriées pour garantir la sécurité des travailleurs ;
* Mettre en place des mesures de sécurité appropriées, telles que des protocoles de sécurité pour les déplacements ;
* Mettre en place des mesures de communications régulières pour assurer le suivi des travailleurs ;
* Veiller à inclure les éléments relatifs à la Santé-Sécurité-Travail (SST) dans tous les contrats des prestataires et sous-traitants ;
* Organiser les postes de travail de manière ergonomique afin de réduire les risques de fatigue visuelle (inclure l’ajout de repose-poignets, de supports pour écran, de siège confortables) ;
* Encourager les travailleurs à la prise de pauses régulières (chaque 20 à 30 min) afin de reposer les yeux et se dégourdir les jambes ;
* Veiller à la préparation des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents ;
* Veiller à l’élaboration et à la mise en œuvre du plan de gestion des déchets ;
* Adapter les horaires de travail à l’évolution des conditions météorologiques ;
* Elaborer et mettre en œuvre un Plan de Préparation aux Urgences (PPUs) pour chaque barrage ;
* Mettre en place un système d’examen régulier des performances en matière de SST.
 | * Inclure des clauses contractuelles spécifiques qui définissent les exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour les prestataires ;
* Exiger que les prestataires mettent en place des politiques et des procédures de santé et de sécurité appropriées, adaptées aux risques spécifiques de leurs activités ;
* Demander aux prestataires de recruter des employés spécialisés en SST et fournir les preuves de leur qualification à l’équipe du projet ;
* Impliquer les travailleurs dans l'identification des problèmes ergonomiques et la recherche de solutions ;
* Effectuer une évaluation ergonomique des postes de travail pour identifier les facteurs de risque potentiels tels que les mauvaises postures, les mouvements répétitifs, les charges lourdes ;
* Exiger que les prestataires et sous-traitants se conforment à toutes les lois et réglementations applicables en matière de SST ;
* Mettre en place des mesures de prévention et de protection dans les milieux de travail ;
* Effectuer une évaluation approfondie des risques professionnels présents dans les milieux de travail ;
* Élaborer un plan de prévention détaillé qui inclut des mesures spécifiques pour éliminer ou réduire les risques identifiés ;
* Elaborer un plan détaillé qui décrit les mesures spécifiques pour gérer les déchets de manière appropriée ;
* S’assurer que l'éclairage des espaces de travail est conforme aux normes de sécurité et de confort visuel ;
* Organiser des visites médicales annuelles ;
* Souscrire à une assurance maladie.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| **Turnover élevé (surcharge de travail)**  | * Risques de perte de connaissances et d'expertise ;
* Risques de baisse de la productivité de la main d’œuvre ;
* Risques d’implication de coûts supplémentaires liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés ;
* Risques de nuisance à la réputation du projet ;
* Risques d’installation d’une atmosphère de travail instable et stressante pour les employés.
 | * Respecter les termes de recrutements en attribuant les tâches indiquées à la personne indiquée, dans les fiches de postes ;
* Améliorer les conditions de travail pour rendre l'expérience de travail plus agréable pour les employés (horaires flexibles, des congés payés supplémentaires, des programmes de bien-être ou des espaces de travail confortables) ;
* Offrir des opportunités de développement professionnel afin d’aider les employés à progresser dans leur carrière ;
* Établir une communication transparente avec les employés en les informant régulièrement des changements au sein de la structure, en écoutant leurs préoccupations et en leur offrant des feedbacks constructifs ;
* Mettre en place un processus de rétroaction régulier pour aider les employés à comprendre ce qu'ils font bien et les domaines dans lesquels ils peuvent s'améliorer ;
* Assurer un lieu de travail accueillant, sûr et respectueux de la diversité ;
* Encouragez la collaboration et la créativité en fournissant des espaces de travail confortables et des équipements modernes.
 | * Evaluer attentivement les compétences, les qualifications et l'expérience des candidats pour s’assurer que leurs profils correspondent aux exigences détaillées dans les fiches de postes lors du processus de recrutement ;
* Offrir des horaires de travail flexibles qui permettent aux employés de concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ;
* Accorder des congés payés supplémentaires au-delà des congés réglementaires pour permettre aux employés de prendre du repos ;
* Mettre en place un plan de développement professionnel pour chaque employé, en identifiant les domaines d'amélioration, les compétences à développer et les objectifs de carrière ;
* Établir les politiques et des chartes claires qui promeuvent la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances et le respect mutuel.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |
| EAS/HS | * Risques de viol ;
* Risques d’exploitation et d’abus sexuel ;
* Risques de harcèlement sexuel ;
* Risques de discrimination de genre lors de l'embauche ou de la sélection de membres du personnel ;
* Risques d’affectation du bien être psychologique et physique chez certains travailleurs victimes de VBG ;
* Risques de stigmatisation et d’exclusion sociale ;
* Risques de non-respect des lois et politiques en matière de lutte contre les VBG.
 | * Elaborer des politiques, procédures et un plan d’action EAS/HS clairs pour prévenir les VBG dans les lieux de travail ;
* S’assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien compris ;
* Fournir une formation et un soutien appropriés aux membres du personnel pour qu'ils comprennent les conséquences des VBG ;
* Etablir des mécanismes de signalement et de traitement des incidents de violence ;
* Mettre en place des mesures pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les travailleurs (sécurisation des installations sanitaires, des zones de travail).
* Etablir un mécanisme de suivi et d’évaluation pour surveiller les incidents de VBG et les réponses du projet ;
* Veiller à ce que tous les travailleurs soient responsables de leurs actes et qu’ils respectent les politiques et les procédures en matière de prévention des VBG ;
* Etablir un cadre de reddition de compte clair pour les cas de non-respect de ces politiques et procédures ;
* Encourager la participation active des travailleurs dans la mise en œuvre du projet dans le respect des politiques et procédures de lutte contre les VBG sur les lieux de travail ;
* Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes.
 | * Appliquer le Plan d’action EAS/HS au plus tard six (6) mois après l’entrée en vigueur du Projet ;
* Sensibiliser les membres du personnel à adopter des pratiques de travail inclusives et respectueuses des droits humains ;
* Sensibiliser/former les travailleurs à la prévention des VBG/EAS/HS et sur les droits des survivant-es;
* Faire signer les codes de conduite à tous les employés, y compris les nouveaux venus ;
* Organiser des séances de sensibilisation sur les normes de comportement attendues et les conséquences en cas de violation des codes ;
* Implémenter les succès passés ou les bonnes pratiques dans d'autres projets similaires qui ont favorisé l'inclusion sociale ;
* Collaborer avec des organisations spécialisées dans la lutte contre les VBG dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de soutien ;
* Opérationnaliser le mécanisme de gestion des plaintes.
 | * **UGP**
* **Antennes régionales**
* **Prestataires**
 |

**Source** : Mission d’élaboration du PGMO, octobre 2023

# IV. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

La gestion de la main-d’œuvre dans le cadre du Projet se conformera aux dispositions de la Loi n°028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, de la Loi n° 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d’Etat et les autres lois portant statuts particuliers applicables à certains agents publics et du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et aux exigences de la norme environnementale et sociales (NES) n°2 de la Banque mondiale.

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

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 le projet ou intervenant au compte du projet. Il s’agit des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, le règlement de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d’investissement.

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

## IV.1. Exigences de la Norme environnementale et sociale n0 2 (NES 2) de la Banque mondiale

La norme environnementale et sociale (NES) n°02 « Main d’œuvre et conditions de travail » de la Banque mondiale reconnaît l’importance de la création d’emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive.

En son paragraphe 11, elle stipule : « les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d’œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d’œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé 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.

Aussi, selon son paragraphe 13, la NES 2 recommande : « les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet, ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l’égalité des chances et du traitement équitable et il n’y aura aucune discrimination dans le cadre d’un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l’embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d’emploi, l’accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d’œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l’intimidation et/ou l’exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d’une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe ».

Aussi, les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d’un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Elle s’applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Cette norme s’appliquera aux travailleurs du projet qui seront des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il induit la préparation du PGMO.

## IV.2. Synthèse des textes encadrant les conditions de travail

Cette section décrit les principaux aspects de la réglementation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette réglementation s’applique aux différentes catégories de travailleurs indiquées précédemment. Il s’agit non seulement des textes produits par le Burkina Faso lui-même, mais aussi, les traités et conventions ratifiées par le pays notamment ceux dans le cadre de l’Organisation International du Travail (OIT).

* + **Règlementation nationale sur le travail**

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

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

Elle stipule en ses articles :

* **Article premier** : « Tous les Burkinabè naissent libres et égaux en droits ; tous ont une égale vocation à jouir de tous les droits et de toutes les libertés garantis par la présente Constitution ; les discriminations de toutes sortes, notamment celles fondées sur la race, l'ethnie, la région, la couleur, le sexe, la langue, la religion, la caste, les opinions politiques, la fortune et la naissance, sont prohibées ».
* **Article 2**: « la protection de la vie, la sûreté, et l'intégrité physique sont garanties ; sont interdits et punis par la loi, l'esclavage, les pratiques esclavagistes, les traitements inhumains et cruels, dégradants et humiliants, la torture physique ou morale, les sévices et les mauvais traitements infligés aux enfants et toutes les formes d'avilissement de l'Homme ».
* **Article 18** : « L’éducation, l’eau potable et l’assainissement, l’instruction, la formation, la sécurité sociale, le logement, l’énergie, le sport, les loisirs, la santé, la protection de la maternité et de l’enfance, l’assistance aux personnes âgées, aux personnes vivant avec un handicap et aux cas sociaux, la création artistique et scientifique, constituent des droits sociaux et culturels reconnus par la présente Constitution qui vise à les promouvoir ».
* **Article 19**: « Le droit au travail est reconnu et est égal pour tous. Il est interdit de faire des discriminations en matière d'emploi et de rémunération en se fondant notamment sur le sexe, la couleur, l'origine sociale, l'ethnie ou l'opinion politique ».
* **Article 20** : « L'Etat veille à l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur ».
* **Loi N°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ensemble ses textes d’application**:Elle s’applique aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso. Elle régit le régime du travail. Cette loi en ses articles 2 et 29 définit la notion de travailleur et de contrat de travail. Les articles 4, 5 et 37 interdisent la discrimination en matière d’emploi, le travail forcé et le harcèlement sexuel.

De façon générale, le code du travail regroupe 433 articles qui définissent : les conditions générales de travail (durée de travail, travail de nuit, travail des femmes , des enfants et adolescents) ; les relations professionnelles entre employeurs et employés (nature du contrat etc.) ; les conditions de suspension et de cessation des relations de travail ; la santé sécurité au travail ; la liberté d’organisation syndicale et la représentation des travailleurs ; le règlement des différends de travail ; etc.

* **Loi N°081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d’État**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 conditions d’emploi des fonctionnaires d’état ; les dispositions relatives à la rémunération ; l’organisation des carrières ; les conditions de mise à disposition, de détachement et de disponibilité.
* **Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.** Cette loi vise à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droits. Sont assujettis au régime de sécurité sociale institué par la présente loi, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d’origine, lorsqu’ils sont occupés en ordre principal, sur le territoire national pour le compte d’un ou plusieurs employeurs, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. Y sont également assujettis, les salariés de l’Etat et des collectivités publiques ou locales qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, d’un régime particulier de sécurité sociale.
* **Loi N°058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso.** Selon l’article 105 de la sous-section 1 du chapitre 4 de la présente loi, l’impôt unique sur les traitements et salaires (IUTS), perçu au profit du budget de l’état, est applicable à l’ensemble des traitements publics et privés, indemnité, émoluments et salaire de toute nature perçus, y compris les avantages en nature à l’exception des avantages en nature supportés par l’état, les collectivités territoriales et les établissements publics n’ayant pas un caractère industriel ou commerciale. Dans le cadre du présent projet, des salaires seront versés au personnel qui sera recruté. Le traitement de ces salaires et de ce personnel va entrainer des paiements d’impôts. Le projet veillera à prendre en compte cette loi.
* **Loi N°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l’égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes**:adoptée le 6 septembre 2015 avec pour objet de prévenir, réprimer et réparer les violences à l’égard des femmes et des filles, de protéger et prendre en charge les victimes. Elle reprend la définition des Nations Unies mais élargit le champ des violences pour tenir compte des réalités de la femme burkinabé. Elle s’applique à toutes les formes de violences à l’égard des femmes et des filles, notamment les violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles. Elle prévoit des procédures spéciales, la création de structures spécifiques et la spécialisation de juges pour prendre, au besoin, des mesures urgentes de protection, tant en matière pénale que civile.
* **Loi N°003-2021/AN du 1er avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l’Etat au Burkina Faso.** Selon l’article 3 de la présente loi, le régime de sécurité sociale régi par la présente loi s’applique aux ayants droit des agents publics de l’Etat. On entend par ayants droit les personnes qui bénéficient des prestations versées par le présent régime de sécurité sociale, non à titre personnel, mais du fait de leurs liens avec l’assuré : conjoint survivant, enfant à charge, enfant majeur, ascendant survivant. Cette loi regroupe 160 articles qui définissent : les conditions d’affiliation et d’immatriculation des agents publics de l’état à l’établissement public de prévoyance sociale ; les prestations de l’établissement de prévoyance sociale (articles 35 à 75) ; la définition, la prévention et la réparation des risques professionnels (articles 76 à 125) ; etc.

Dans le cadre du présent projet, certains agents du public notamment du ministère en charge de l’action humanitaire peuvent être sollicités pour travailler avec le projet. Ces agents bénéficieront des prestations de ce régime social. Le projet veillera à la prise en compte de la présente loi.

* **Loi n°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso** : Le régime de sécurité sociale institué par la présente loi comprend : une branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et de maternité ; une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d’accident du travail et de maladie professionnelle ; une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d’invalidité et de survivants ; toute autre branche qui viendrait à être créée par la loi.
* **Loi n°055-98/AN du 10 décembre 1998 portant prise en charge des capitaux décès par le budget de l’Etat.** Cette loi autorise une assistance financière que l’Etat employeur apporte à la famille de l’agent de la Fonction Publique décédé en activité dans toute autre position déterminée par les dispositions règlementaires en la matière.
* **Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats.** Au sens de la présente loi, sont des assurés les agents de la fonction publique, lesmilitaires et les magistrats. Les agents de la fonction publique sont les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique. Ils sont définis par le régime juridique qui leur est applicable. Les agents contractuels de la fonction publique régis par la présente loi sont ceux recrutés à partir du 1er janvier 1999. Sont également assujettis aux dispositions de la présente loi, les agents de la fonction publique, les militaires et les magistrats en position de détachement, s’ils ne bénéficient pas d’un régime de protection contre les risques professionnels auprès de l’organisme de détachement. L’organisme de détachement supporte exclusivement à sa charge les cotisations assises sur le salaire de l’agent détaché.
* **Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso** :le Décret N°2021-1383 vise à établir un cadre réglementaire solide pour les projets et programmes de développement au Burkina Faso. Il met l'accent sur la planification rigoureuse, la transparence financière, la participation des parties prenantes et la responsabilité sociale et environnementale pour assurer une gestion efficace et responsable des projets de développement dans le pays. Une consultation et une participation active des parties prenantes, y compris les communautés locales et les groupes d'intérêt, sont encouragées tout au long du processus de développement du projet. Selon l'article 13 de ce décret, ce projet est de catégorie 2 car il nécessitera la mise en œuvre d'une structure autonome d'exécution placée sous la tutelle de l'administration publique. Ce décret classe également les projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso en 4 catégories. Il définit pour chaque catégorie de projets et programmes, les modalités et critères de créations, d’organisation, d’administration et de fonctionnement.
* **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 présent décret est pris en application de l’article 153 du Code du Travail. Il vise à déterminer la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso. Par enfant, il faut entendre toute personne âgée de moins de dix-huit ans. Selon son article 2, sont des travaux dangereux interdits aux enfants de l'un ou de l'autre sexe : (i) 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 ; (ii) les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ; (iii) les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ; (iv) les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges ; (v) les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain, pouvant notamment exposer les enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé. Dans le cadre du présent projet, il n'est pas prévu le recrutement des enfants. Cependant il est possible que les prestataires qui travailleront avec le projet sont susceptible de recruter des enfants pour certaines activités. De ce fait, le projet devra s’assurer qu’aucun enfant ne soit recruté dans le cadre des activités du projet.
* **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.** Il énumère les travaux jugés dangereux interdits aux femmes enceintes et les raisons de leur interdiction. Notamment, son article 3 stipule que la *« femme ne peut être employée à des travaux préjudiciables ou susceptibles d’être préjudiciable à sa capacité de reproduction ou en cas de grossesse à l’enfant qu’elle porte, en raison de leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s’exécutent »*.
* **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.** L’article 1 de ce décret fixe les âges de départ à la retraite à la Fonction publique et du privée. Elle donne aussi les droits auxquels peuvent prétendre les agents publics admis à la retraite.
* **Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération** : cet arrêté règlemente les heures supplémentaires dans les entreprises privées et les modalités de leur rémunération et en fonction des secteurs d’activités. En outre, son article 5 stipule que les *« heures supplémentaires dans les entreprises non agricoles donnent lieu à une majoration du salaire réel »*. Également, il précise les conditions et modalités de rémunération des heures supplémentaires.
* **Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974 :** la présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis à l'article [2] du code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire [du Burkina Faso] et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaire de transports, banques ; bâtiment et travaux public.

**Conventions internationales sur le travail**

* **Convention concernant le travail forcé ou obligatoire (C029)** adoptée le 28 juin 1930 à Genève 14ème session de la Conférence Internationale du Travail (CIT) et entrée en vigueur le 01 mai 1932. Cette convention interdit le travail forcé ou obligatoire, ce qui signifie que les travailleurs ne peuvent pas être contraints de travailler contre leur volonté. L’article 25 de cette convention stipule que le *« fait d’exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales… »*. Dans le cadre du PSE-BF, il est important de s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet, y compris les travailleurs, ne sont pas soumises au travail forcé.
* **Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (C098)** adoptée le 01 juillet 1949 à Genève, 32ème session CIT et entrée en vigueur le 18 juillet 1951. Cette convention reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs de négocier collectivement et de conclure des accords. Elle stipule notamment en son article 1.2a que l’emploi d’un travailleur ne doit pas être subordonné à : *« la condition qu’il ne s’affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d’un syndicat »*. En plus l’article 1.2b souligne qu’un *« travailleur ne doit être congédié*» ou subir *« un préjudice par tout autres moyens en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l’employeur, durant les heures de travail »*. Dans le cadre du PSE-BF, il peut être pertinent de négocier des accords avec les travailleurs ou leurs représentants.
* **Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d’œuvre masculine et la main-d’œuvre féminine pour un travail de valeur égale (C100)** adoptée le 29 juin 1951 à Genève, 34ème session CIT et entrée en vigueur le 23 mai 1953. Cette convention vise à éliminer la discrimination en matière de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. L’article 2.1 de cette convention dispose qu’il est nécessaire *« d’assurer l’application à tous les travailleurs du principe de l’égalité de rémunération entre la main-d’œuvre masculine et la main-d’œuvre féminine pour un travail de valeur égale »*. Le PSE-BF devrait garantir l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour des emplois équivalents.
* **Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (C111)** adoptée le 25 juin 1958 à Genève, 42ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juin 1960. Cette convention interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession. Son article 2 exige la promotion de *« l’égalité de chances et de traitements en matière d’emploi et de profession, afin d’éliminer toute discrimination en cette matière »*. Le PSE-BF devrait garantir que toutes les personnes ont un accès égal à l'emploi sans discrimination.
* **Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi** **(C138)** adoptée le 26 juin 1973 à Genève, 58ème session CIT et entrée en vigueur le 19 juin 1976. Cette convention fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi. Son article 3.1 dispose que *« l’âge minimum d’admission à tout type d’emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s’exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à 18 ans »*.

Le PSE-BF doit s'assurer que les travailleurs recrutés ont atteint l'âge minimum légal.

* **Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (C182)** adoptée le 17 juin 1999 à Genève, 87ème session CIT et entrée en vigueur le 19 novembre 2000. Cette convention interdit les pires formes de travail des enfants, y compris le travail forcé des enfants. Conformément à l’article 1 de la convention, le PSE-BF doit prendre des mesures pour éviter les pires formes de travail des enfants.
* **Convention concernant la politique de l'emploi** (C122) adoptée le 09 juillet 1964 à Genève, 48ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juillet 1966. Cette convention encourage l'adoption de politiques nationales de l'emploi. En conformité avec l’article 1.1 de cette convention, le PSE-BF entend *« stimuler la croissance et le développement économiques, d’élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d’œuvre et de contribuer à la résolution du problème de chômage et du sous-emploi »* à travers la promotion du plein-emploi, productif et librement choisi.
* **Convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement** **(C003)** adoptée le 29 novembre 1919 à Washington, 1re session CIT et entrée en vigueur le 13 juin 1921. Cette convention interdit l'emploi des femmes avant et après l'accouchement. Les paragraphes suivants de l’article 3 donnent les dispositions en matière d’emploi des femmes avant et après accouchement.

- le paragraphe « a » dispose que la femme « ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches ;

- quant au paragraphe « b », il stipule que la femme « aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines » ;

- le paragraphe « c » souligne que «*en vertu des paragraphes a et b de l’article 3 de la convention, une indemnité suffisante (…) sera fixée par l'autorité compétente dans chaque pays »* au profit de la femme à compter de « la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira » ;

- aussi le paragraphe « d » dispose que la femme *« aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement »*.

Le PSE-BF doit s'assurer de ne pas enfreindre cette règle.

* **Convention concernant la protection du salaire (C095)**adoptée le 01 juillet 1949 à Genève, 32ème session CIT et entrée en vigueur le 24 septembre 1952. Cette convention vise à protéger le paiement des salaires. Le PSE-BF doit garantir que les travailleurs sont correctement rémunérés. Cette convention dispose en son article 5 que *« le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, (…) ou que le travailleur intéressé n’accepte un autre procédé »*. Aussi, l’article 6 dit : «*il est interdit à l’employeur de restreindre de quelques manières que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré »*. Enfin, l’article 9 précise qu’il *« est interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d’assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu’un agent chargé de recruter la main-d’œuvre) en vue d’obtenir ou de conserver un emploi »*.
* **Convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (C187)** adoptée le 15 juin 2006 à Genève, 95ème session CIT et entrée en vigueur le 20 février 2009. Cette convention vise à promouvoir la sécurité et la santé au travail. Conformément à l’article 2 de la convention, le PSE-BF prendra des mesures pour *« promouvoir l’amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail afin de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail (…) »*.

Mais, au cours de la mise en œuvre du projet, toute révision des textes ci-dessus avant ou pendant la mise en œuvre du projet, sera prise en compte et appliquée.

L’essentiel des dispositions des Conventions de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale : Convention n° 29 sur le travail forcé ; Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; Convention n° 98 sur le droit d’organisation et de négociation collective ; Convention n° 100 sur l’égalité de rémunération ; Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ; Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, etc.

## IV.2. Recrutement et traitement salarial

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

En matière de traitement salarial, c’est l’article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l’employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels. Par ailleurs, l’article 97 du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, stipule que le personnel des projets et programmes de développement de catégorie 2 perçoit le salaire de base afférant à sa catégorie de classement conformément à la grille salariale jointe en annexe 3 du décret.

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

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

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

L’article 137 alinéa 1 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, fixe la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l’un ou l’autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce à quarante heures par semaine. Les modalités d’application de la semaine de quarante heures sont fixées par l’arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007. Aussi, l’article 138 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire conformément à l’article 5 de l’arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération.

L’article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimums par semaine tandis que les articles 156 et 165 portent sur le congé annuel. L’article 5 de l’arrêté 2009-014/MTSS/DGT/DER relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé payé du 18 décembre 2009 indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l’employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel. Ainsi, le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze (12) mois.

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

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

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

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

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

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

## IV.5. La liberté d’association

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

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

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

## IV.6. Rupture de contrat

Selon les dispositions de l’article 60 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu’en cas d’accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L’inobservation par l’une des parties des conditions de rupture prévues par la loi ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l’autre partie.

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

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

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

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

**IV.7. Prise en compte des cas de VBG/EAS/HS en milieu professionnel**

Dans le cadre du Projet un protocole de prise en charge des survivants/survivantes de violence basé sur le genre sera mis en place conformément au protocole de prise en charge de l’Action Sociale. Ce protocole a pour objectif de contribuer à l’amélioration de la prise en charge des VBG sur le genre par l’harmonisation des pratiques professionnelles en la matière au Burkina Faso.

La prise en charge (PEC) des VBG est régie par des principes d’interventions : la confidentialité et la discrétion, la non-discrimination, l’identification de la victime et le partenariat entre acteurs de protection et promotion des droits humains.

La démarche de prise en charge de cas de violences basées sur le genre requiert aussi bien des vertus pour le travailleur social et des mesures mises en place par le service social pour résoudre les problèmes rencontrés par une personne. Elle intègre les dimensions psychologiques, économiques, sociales, etc. Elle comporte plusieurs étapes : l’identification du cas, l'accueil, l’écoute active, la médiation, le placement, la réinsertion sociale, la réinsertion économique et professionnelle, le suivi-évaluation et la clôture du cas.

 La NES 2 prévoit aussi des mesures de protection et d’assistance appropriées à l’égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la règlementation). Les dispositions de la NES 2 peuvent donc s’appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre de projet.

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

# V. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL RELATIVE A LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le cadre juridique et règlementaire des présentes Procédures de Gestion de la Main d’œuvre est constitué de l’ensemble des textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso et aussi des règles, normes et directives de la Banque mondiale régissant les Projets et programmes qu’elle finance.

La présente section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail relative à la santé sécurité au travail et les différentes catégories de travailleurs recrutés.

**V.2. Normes et directives de la Banque mondiale**

* **Norme environnementale et sociale (NES) n°02**

La norme environnementale et sociale (NES) n°02 **« Emploi et conditions de travail »** de la Banque mondiale reconnaît l’importance de la création d’emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive.

En son **paragraphe 11** elle stipule : « les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d’œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d’œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé 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.

Aussi, selon son **paragraphe 13**, la NES 2 recommande : « les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet, ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l’égalité des chances et du traitement équitable et il n’y aura aucune discrimination dans le cadre d’un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l’embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d’emploi, l’accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d’œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l’intimidation et/ou l’exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d’une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe ».

Aussi, les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d’un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Elle s’applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Cette norme s’appliquera aux travailleurs du projet qui seront des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il induit la préparation du PGMO.

En ses **paragraphes 34-38,** certains projets peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans différentes situations, par exemple, lorsque la main-d’œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque le projet vise à favoriser le développement communautaire en offrant une assistance ciblée dans des contextes fragiles ou conflictuels. Dans ces cas, l'application de toutes les exigences de la NES n°2 peut ne pas être appropriée, et l'Emprunteur devra mettre en place des mesures pour vérifier si le travail est effectué de manière volontaire ou à la suite d'un accord individuel ou communautaire.

Lorsque le projet implique l'utilisation de travailleurs communautaires, l'Emprunteur doit appliquer les dispositions pertinentes de la NES de manière proportionnelle, en fonction de la nature et de la portée du projet, des activités spécifiques auxquelles participent les travailleurs communautaires, ainsi que des risques et impacts potentiels pour ces travailleurs. Les conditions de travail et la santé et sécurité au travail seront évaluées et appliquées en tenant compte de ces facteurs.

Lors de la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur doit définir clairement les modalités de recrutement des travailleurs communautaires, y compris les conditions de rémunération et les périodes de travail. Les procédures doivent également indiquer comment les travailleurs communautaires peuvent faire part de leurs plaintes liées au projet. L'Emprunteur doit évaluer les risques et impacts potentiels des activités réalisées par les travailleurs communautaires et appliquer au minimum les exigences des référentiels techniques ESS généraux et spécifiques au secteur du projet.

L'Emprunteur doit évaluer s'il y a un risque de travail des enfants ou de travail forcé parmi les travailleurs communautaires, en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 de la NES. Les procédures de gestion des ressources humaines doivent définir les rôles et responsabilités pour surveiller les travailleurs communautaires et prendre des mesures appropriées en cas d'identification de travail des enfants ou de travail forcé.

Le système d'examen du projet doit tenir compte de l'utilisation de travailleurs communautaires et veiller à ce qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins spécifiques et aux risques et impacts potentiels du projet, soit dispensée à ces travailleurs.

* Directives de la Banque mondiale

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Il s’agira de s’assurer en amont que les termes de référence et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, que la mise en œuvre des Plans de Gestion environnementale et Sociale (PGES) respecte l’application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau du projet qu’au niveau des prestataires qui seront recrutés par l’UGP. 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 *(*[*https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines*](https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines)).

Le projet veillera également à appliquer les dispositions de la Note de bonnes pratiques du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI “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.” troisième édition ; octobre 2022. (https://thedocs.worldbank.org/en/doc/b3e4f9273f676308274e8831538d9f91-0290032023/original/SEA-SH-Civil-Works-GPN-Third-Edition-French-translation.pdf)

# VI. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Le Projet sera mis en œuvre par une Unité de Gestion de Projet (UGP). Il sera placé sous la tutelle technique du Ministère de l’Environnement, de l’Eau et de l’Assainissement (MEEA). L’UGP assurera la gestion quotidienne du PSE avec l’appui de dix (10) antennes régionales (AR) au sein des DREA. Les premiers 35 barrages (bloc 1) concerneront les 09 sites prioritaires des régions du Centre, Centre-Sud, Nord et Plateau Central et s’appuiera sur les AR pour coordonner les activités du projet, en étroite collaboration avec les entités publiques aux niveaux des régions, des provinces et des communes dans leurs limites territoriales respectives. Les AR seront impliquées dans le suivi de la mise en œuvre des plans de travail, des budgets et des rapports d’avancement au niveau régional pour les soumettre l’UGP pour consolidation.

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

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

Le coordonnateur du Projet, le Responsable Administratif et Financier (RAF), les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront responsables du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T). Le RAF sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

Le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels sera géré par le contractant. Le coordonnateur du Projet s’assurera de la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre du PGMO.

L’UGP travaillera en étroite collaboration avec les différentes directions régionales en charge de l’Eau. Ces directions régionales superviseront la mise en œuvre du Projet sur le terrain.

La mise en œuvre du Projet se fera dans le respect des procédures de passation de marchés, de gestion financière et d’audit et le suivi des mesures de sauvegardes environnementales et sociales en vigueur.

Un Manuel d’Exécution du Projet (MEP) comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale sera élaboré après la mise en vigueur du Projet. Le rapport d’étapes inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l’équipe du Projet, la manière dont les activités du Projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante.

L’UGP mettra à jour le MEP en cas de changements ou de restructuration du dispositif ou de l’ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le Projet. Par ailleurs, un sous-manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le Projet.

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

L’UGP, à travers le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), sera chargée du recrutement et de la gestion des prestataires et fournisseurs (entrepreneurs/sous-traitants, bureau de contrôle, etc.).

Elle veillera à ce que les prestataires et fournisseurs qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet, aient en leur sein des spécialistes en Hygiène-santé-sécurité au travail.

Ils élaboreront et mettront également en œuvre des procédures de gestion du personnel, créeront et maintiendront un cadre de travail sécurisé, et sans risque pour la santé des travailleurs. Des clauses environnementales et sociales seront annexées aux dossiers d’appel d’offre et feront partie intégrante des marchés des entreprises attributaires et des missions de contrôle.

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

La gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à laquelle les prestataires et fournisseurs devront être en règle vis-à-vis de leurs obligations.

## VI.4. Formation des travailleurs

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

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

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

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

## VI.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Le droit de recours est un principe universel d’égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d’exercice de ce droit, le projet se propose de mettre à la disposition de tous les travailleurs, un mécanisme de règlement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T) est proposé au point X du présent PGMO. L’UGP assurera la diffusion et le suivi de la mise en œuvre effective du MGP-T aussi bien au niveau de son personnel que des employés des principaux fournisseurs.

**VI.6. Prise en compte des VBG-EAS/HS**

La prise en compte des VBG-EAS/HS est cruciale dans le PGMO. Des mesures seront mises en œuvre dans le cadre du PGMO, conformément à la NES n°2 du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale :

**Sensibilisation et Formation** : Il est essentiel de sensibiliser tous les travailleurs et les parties prenantes impliquées dans le projet aux questions de VBG-EAS/HS. Des sessions de formation régulières seront organisées pour informer le personnel sur la prévention, la reconnaissance et la dénonciation de ces violences. Cette formation doit être conçue pour être accessible à tous, quelle que soit leur position hiérarchique.

**Prévention sur le Lieu de Travail** : Un environnement de travail exempt de VBG-EAS/HS sera promu en mettant en place des politiques de tolérance zéro et en faisant la promotion de normes de comportement respectueux.

**Assistance aux Victimes** : Les victimes de VBG-EAS/HS auront un accès à un soutien médical, psychologique et juridique.

**Responsabilité et Sanctions** : Les responsables de VBG-EAS/HS seront tenus responsables de leurs actions. Le PGMO inclue des dispositions concernant les sanctions appropriées pour les contrevenants, conformément aux lois locales et aux normes internationales.

**Engagement des Parties Prenantes** : Les parties prenantes, y compris les entreprises sous-traitantes, seront informées des politiques et des procédures relatives aux VBG-EAS/HS. Leur engagement actif est essentiel pour créer un environnement de travail respectueux.

**Suivi et Rapports :** Le PGMO inclue des dispositions pour le suivi régulier et la production de rapports sur la prévention et la gestion des VBG-EAS/HS. Ces rapports seront accessibles aux parties prenantes et aux autorités de régulation.

# VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

## VII.1. Santé et sécurité au travail

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

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

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

Des dispositions seront prises pour assurer une **formation sur la santé et la sécurité au travail** pour tous les nouveaux membres du personnel, puis par la suite sur une base régulière et lorsque des changements sont introduits sur le lieu de travail. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation devrait porter sur les aspects SST pertinents associés aux tâches quotidiennes, y compris la capacité à s’arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d’urgence (NES n°2).

**En cas d’accidents du travail mortels ou graves**, l’UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dans un délai de 24h une fois qu’elle en est notifiée conformément à la procédure de déclaration des accidents/incidents telle que spécifiée dans le PEES. L’UGP informera également les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d’établissement de rapports. Cette communication sera étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l’UGP (NES n°2).

##  VII.2. Dispositions supplémentaires sur la SST

* **Création d'un cadre de travail sécurisé** : Les parties impliquées dans le Projet sont tenues d'instaurer et de maintenir un environnement de travail sûr. Cela inclut la sécurisation des lieux de travail, des machines, des équipements, et des processus, ainsi que la mise en place de mesures appropriées pour la manipulation de substances et d'agents chimiques, physiques et biologiques.
* **Consultation active avec les travailleurs** : Les parties doivent collaborer étroitement avec les travailleurs du Projet et les consulter activement pour les sensibiliser aux obligations en matière de santé et de sécurité au travail et promouvoir leur mise en œuvre. Ces efforts incluent la fourniture d'informations, la formation sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que la distribution d'équipements de protection individuelle.
* **Signalement des conditions de travail dangereuses** : Des procédures seront établies sur les lieux de travail pour permettre aux travailleurs du Projet de signaler les conditions de travail dangereuses ou malsaines. En cas de motif raisonnable de croire qu'un danger grave et imminent menace leur vie ou leur santé, les travailleurs ont le droit de se retirer de ces situations, sans crainte de représailles.
* **Conditions de travail adaptées** : Les travailleurs du Projet doivent avoir accès à des installations appropriées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos adaptées.
* **Gestion de l'hébergement** : Si des services d'hébergement sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Ces politiques tiendront compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.
* **Collaboration en milieux de travail multiples** : Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plusieurs parties et travaillent ensemble sur un site, toutes les parties concernées doivent collaborer pour mettre en œuvre des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail, tout en maintenant leur responsabilité individuelle pour leurs propres travailleurs.
* **Système de gestion et d'examen régulier** : Un système régulier d'examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place. Cela comprend l'identification des dangers et des risques, la mise en œuvre de méthodes pour les traiter, la définition des priorités d'action et l'évaluation des résultats. Au besoin, ce document sera adapté et mis à jour en conséquence.

##  VII.3. Recrutement des travailleurs du Projet

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

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

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

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

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

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

Il est à noter également que le Projet n’aura pas recours au travail forcé, que l’on peut définir comme tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré. Cette interdiction s’applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d’emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le Projet.

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

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

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris le PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par le Projet. Les accords contractuels avec chaque agent de Projet doivent être clairement définis.

Les mesures mentionnées ci-dessus devront donc être suivies par les sous-traitants, et contrôlées par le spécialiste des ressources humaines et les spécialistes de sauvegardes sociale et environnementale de l’UGP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

## VII.5. Documentation et information à l’attention des travailleurs

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

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

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

# VIII. AGE D’ADMISSION À L’EMPLOI

Selon l’article 152 du Code du travail, « L’âge minimum d’accès à tout type d’emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu’il s’agit de travaux légers ».

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

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

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

**Au regard des risques liés aux conditions de travail (accidents, psychosociaux, etc.) dans le cadre de ce Projet, l’âge minimum de recrutement est fixé à dix-huit (18) ans.** La justification de l’âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d’employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l’âge, il peut s’agir des mesures suivantes qui sont prises avant l’emploi ou le recrutement d’un travailleur du Projet et consignées dans un dossier :

* obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ou verbale avec un témoin ;
* et lorsqu’il existe un doute raisonnable sur l’âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d’identité, un dossier médical ou scolaire, ou d’autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l’âge du postulant) ;
* si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l’UGP exigera des entreprises et des fournisseurs principaux qu’ils prennent des mesures appropriées pour y remédier.

# IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

## IX.1. Heures de travail

En s’appuyant sur le code du travail, la durée légale de travail pour les travailleurs du Projet est de 40 heures par semaine (article 137).

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

## IX.2. Salaires

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

Les retenues sur salaire sont des montants prélevés par l’employeur sur le salaire de l’employé pour le compte de l’administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

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

##  IX.3. Travaux forcés

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

## IX.4. Non-discrimination et égalité des chances

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

## IX.5. Convention collective

L’article 107 de la loi N° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso définit la convention collective de travail comme un accord relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre les représentants d’un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d’une part et une ou plusieurs organisations syndicales d’employeurs ou tous autres groupements d’employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d’autre part. La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d’ordre public définies par ces lois et règlements.

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

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

# X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs (MGP-T) du Projet est basé sur des principes et constitué d’une approche avec des étapes bien décrites.

Le MGP-T est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et à l’exercice du travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information des premiers responsables. Le MGP-T sera accessible à tous les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des principaux fournisseurs, ainsi que les travailleurs communautaires afin de soumettre leurs préoccupations dans l’exercice de leur travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle, des réclamations relatives à l’exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les travailleurs seront informés de l’existence du MGP-T ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées au recours au MGP-T. Ce MGP-T est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations dans un délai maximal de 15 jours, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le PSE-BF mettra en place le MGP-T 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-T sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP-T relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du Projet. Le Projet n’exclut pas l’appel à d'autres moyens de règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives. Sur la base de cette description, les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l’UGP devront élaborer un manuel opérationnel du MGP-T, sous la supervision du coordonnateur du projet, dès la mise en place de l’UGP, assortie d’un plan d’action de mise en œuvre.

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

## X.1. Structure du MGP-T à mettre en place au profit des travailleurs directs

Pour permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (équipe de l’UGP chargée de la gestion du Projet, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP-T sera établi à trois (03) niveaux.

**Premier niveau** : L’UGP à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s’assurera que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et cela inclut également les plaintes. Il sera mis en place un comité interne de gestion des plaintes émises par tout travailleur ou groupe de travailleurs. Ce comité sera présidé par le Responsable administratif et financier (RAF) du Projet, et comprendra les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales du Projet, le spécialiste VBG, le Responsable suivi-évaluation. Le comité aura pour rôles de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes reçues. Les plaintes et préoccupations sans être exhaustives, peuvent comprendre par exemple :

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

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

Les plaintes sensibles seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le MGP-T global (voir aussi point X.5).

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

* **Deuxième niveau** : l’inspection du travail est le deuxième niveau du MGP-T pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de la part de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement à l’inspection du travail pour faire le suivi de la question. Le délai de traitement déprendra de l’inspection du travail. Dans tous les cas, le RAF suivra le dossier jusqu’à son dénouement final. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.
* **Troisième niveau**: En l’absence ou en cas d’échec du règlement devant l’inspecteur de travail, le tribunal peut être directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située au Burkina Faso, en un lieu autre que celui du travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

## X.2. Structure du MGP-T à mettre en place au profit des travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux

Les travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux auront également accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n’est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l’UGP donnera à ces travailleurs l’accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus. L’existence du MGP-T et les modes de saisine seront communiqués aux travailleurs avant le début des travaux. Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l’existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l’embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. L’UGP veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

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

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGP-T au profit de ses travailleurs qui peuvent néanmoins saisir directement l’UGP ou l’inspecteur du travail territorialement compétent.

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

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

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

Si le plaignant n'est pas satisfait de la procédure de règlement à l’amiable du MGP-T, il lui sera conseillé de porter l'affaire devant le système administratif ou judiciaire.

##  X.3. Le règlement à l’inspection du travail

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

## X.4. Le recours juridictionnel

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

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

Le Projet indiquera la procédure à suivre pour la réception et la gestion des plaintes sensibles, notamment les plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Plusieurs possibilités seront accordées aux travailleurs de déposer leurs plaintes. Cela peut inclure des formulaires de plaintes physiques, des numéros de téléphone d'assistance ou même des réunions périodiques avec le point de contact pour discuter des problèmes en personne. Le dépôt direct des plaintes au projet sera privilégié à travers le Numéro Vert du projet qui est accessible à tous les réseaux téléphoniques.

Les travailleurs seront assurés que leurs plaintes seront traitées de manière confidentielle et qu'ils ne seront pas soumis à des représailles pour avoir déposé une plainte. Le spécialiste ~~en~~ VBG sera le point focal de la gestion des plaintes VBG /EAS/HS, VCE au niveau de l’UGP ; ses coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes.

A toutes les étapes du processus de gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS, le MGP-T doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Si un membre du comité venait à divulguer un dossier de plaintes sensibles, il s’expose à des sanctions prévues par la loi.

Pour la gestion desdites plaintes, il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts pour comprendre les circonstances entourant la plainte. Cette enquête peut impliquer l'intervention d'experts ou de personnes indépendantes qui n'ont pas de lien direct avec les parties impliquées dans la plainte. Son objectif est d'obtenir une compréhension approfondie des problèmes soulevés par la plainte, d'examiner les preuves disponibles, de recueillir des témoignages, le cas échéant, et de formuler des recommandations ou des décisions en conséquence. Cette approche contribue à garantir que la résolution de la plainte est équitable et conforme aux normes éthiques et légales.

Pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS, un plan d’actions VBG/ EAS/HS sera élaboré selon une approche basée sur la survivante le survivant et mis en œuvre afin de :

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

L’approche adoptée doit être basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l’obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations sur les VBG/EAS/HS.

# XI. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

# XII. GESTION DES FOURNISSEURS CONTRACTANTS

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

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

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

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

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

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

À l’instar des travailleurs du Projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la réglementation nationale et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d’œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d’œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale, conformément au droit national et aux 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.

Des mesures spéciales de promotion de genre, de protection sociale destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées (par exemple, privilégier la main d’œuvre locale dans les recrutements, les femmes lorsque l’on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront applicables à condition qu’elles soient conformes au droit national.

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le cocontractant 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.

# CONCLUSION

L’identification et l’évaluation des différentes procédures de gestion de la main-d’œuvre susceptible d’être employée ou de collaborer avec le projet permettent de prévoir les facteurs de risques liés à cette main-d’œuvre, ce qui constitue un des gages de succès du projet. En effet, le mauvais management de la main-d’œuvre et les potentiels écarts de conduite de cette main-d’œuvre pourraient freiner la réalisation des actions prévues dans le projet, d’où la nécessité de définir et de suivre des procédures.

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main - d’Œuvre (le PGMO) décrit ainsi, des orientations et mesures permettant que les travailleurs soient employés dans un cadre légal et de travail décent. Il offrira également aux travailleurs le pouvoir d’exprimer leurs plaintes et réclamations en vue de trouver des solutions à leurs préoccupations.

# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

* Banque mondiale, 2017, Cadre environnemental et social, 2017, 121 p.
* Banque mondiale, Troisième édition, Note de bonnes pratiques, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI : 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, 185p.
* Comité Permanent Interorganisations, 2015, Directives pour l’intégration d’interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l’action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement, annexes 3 et 4, 321-326 pp.
* Fonds des Nations unies pour la population, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d’urgence, guide de la formation en ligne, 150 p.
* Ministère de l’Environnement, de l’Eau et de l’Assainissement, 2023, Document d’évaluation du Projet de Sécurité de l’Eau, Version provisoire, 88 p.
* Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille, Février 2018, Protocole de prise en charge des victimes de violences basées sur le genre dans les services du MFSNF, 74p.
* Organisation Internationale du Travail, 2014, Systèmes de résolution des conflits du travail : lignes directrices pour une performance accrue, p 232.
* Organisation pour l'alimentation et l'agriculture, 2007, Module 2 : Préparation et analyse des avant-projets d'investissement, 46 p
* Tajgman D., et de Veen J., Bureau International du Travail, 2000, Programmes d’Infrastructures à Haute Intensité de Main-d’œuvre- HIMO « Politiques et pratiques du travail », 257 p.

**Textes législatifs et réglementaires**

* Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant règlementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.
* Loi N°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d’Etat et les autres lois portant statuts particuliers applicables à certains agents publics.
* Loi N°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.
* Loi N°028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso.

# ANNEXES

**Annexe 1 : CODE DE BONNE CONDUITE DE L’ENTREPRISE**

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

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

- La mise en œuvre des normes ESHS et HST.

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

L'entreprise …………………, s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l’EAS/HS et la violence contre les enfants (VCE) n’aient pas lieu. Elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise ……..…….……., s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l’entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

L’entreprise s’engage à faire signer et à faire respecter par chaque employé ses Codes de bonne conduite.

**CHAPITRE I : GENERALITES**

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

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

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE II : INTERDICTIONS FORMELLES**

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

* avoir recours à des comportements s’apparentant aux exploitations, abus et harcèlement sexuels. Cela comprend tenir des comportements ou attitudes qui soient déplacés, avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou sexuellement provocateurs, inapproprié sur le plan culturel vis-à-vis des femmes, hommes et des enfants ;
* adopter un comportement ou attitude discriminatoire ;
* enfreindre aux us et coutumes des localités d’accueil du projet ;
* avoir recours aux services de travailleuses du sexe, et ce durant et en dehors des heures de travail ;
* avoir des comportements de violences physiques , verbales et psychologique/affective  que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, ou dans les communautés avoisinantes ;
* attenter volontairement aux biens et intérêts d’autrui ou à l’environnement ;
* commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
* refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
* faire preuve d’actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d’imprudences entrainant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d’autrui ou de l’Entreprise, à l’environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH/SIDA.
* quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
* introduire et diffuser à l’intérieur de l’entreprise des tracts et pétitions ;
* procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l’exercice du droit syndical ;
* introduire sans autorisation dans l’entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
* emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l’entreprise ;
* se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
* introduire dans l’entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son propre compte ;
* divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l’exercice de ses fonctions ;
* garer les véhicules de l’Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
* consommer de l’alcool, des stupéfiants ou être en état d’ébriété pendant les heures de travail, entrainant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l’environnement ;
* signer des pièces ou des lettres au nom de l’entreprise sans y être expressément autorisé ;
* conserver des fonds appartenant à l’entreprise ;
* frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
* commettre toute action et comportement contraires à la règlementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
* utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l’entreprise ;
* fumer en dehors des locaux prévus par l’entreprise à cet effet ;
* détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
* transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l’entreprise ou se servir des véhicules de l’entreprise à d’autres fins que celles prévues par l’entreprise ;
* utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
* provoquer ou subir un accident/incident sans informer dès le retour à la personne responsable ;
* rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

**CHAPITRE III : HYGIENE – SANTE - SECURITE - ET ENVIRONNEMENT**

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

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

**Article 11** : L’entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Equipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité des travailleurs et de communautés locales ou qui menacent l'environnement.

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

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

**Article 13** : L’entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l’établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires.

Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

**Article 14 :** L’entreprise doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d’embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Il fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessé à l’hôpital ou dans d’autres lieux appropriés, le cas échéant.

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

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

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

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

**Article 19 :** L’entreprise :

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

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

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

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

**CHAPITRE IV : EXPLOITATIONS ET ABUS SEXUELS ET HARCELEMENT SEXUEL, ET VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS**

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

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

Exploitation et Abus Sexuel : Tout abus ou tentative d’abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s’y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l’exploitation sexuelle d’une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l’intrusion physique effective ou la menace d’intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

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

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

**Article 25 :** Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l’âge de l’enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l’enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

**Article 26 :** À moins qu’il n’y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d’un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent code de conduite.

**Article 27 :** Les interactions sexuelles et attouchements à l’égard des femmes mariées[[1]](#footnote-2) sont rigoureusement interdits même en cas de consentement de toutes les parties impliquées.

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

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

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

**CHAPITRE IV : MISE EN ŒUVRE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Nom de l’entreprise : ………………………………………………………………………………………………………**

**Signature : …………………………………………………………………………………………**

**Nom (du responsable de l’entreprise) en toutes lettres : ………………………………………………………………………………………………………**

**………………………………………………………………………………………………………**

**Titre : ………………………………………………………………………………………………**

**Date : ………………………………………………………………………………………………**

**Lieu : ………………………………………………………………………………………………**

**Annexe 2 : CODE DE BONNE CONDUITE DU GESTIONNAIRE**

Le présent code engage les gestionnaires à :

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

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

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

**CHAPITRE I : MISE EN ŒUVRE**

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

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

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

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

**Article 3 :** Veiller à ce que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE II : FORMATION**

**Article 10** : Les gestionnaires ont la responsabilité de :

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

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE III : L’INTERVENTION**

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

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

* apporter une contribution durant le processus d’élaboration et de mise en œuvre des Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE et au Protocole d’intervention élaborés par l’Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d’action final VBG/EAS/HS et VCE approuvé ;
* une fois adoptées par l’entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d’action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l’identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS et de VCE (à moins qu’une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l’exige) ;
* si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d’une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l’un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de gestion des plaintes validé du projet ;
* Une fois qu’une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement et efficacement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
* si un gestionnaire a un conflit d’intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le ou la survivant(e)s et/ou l’auteur de la violence, il doit en informer l’entreprise concernée et l’équipe de conformité (EC). L’entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n’a aucun conflit d’intérêts pour traiter les plaintes ;
* veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une investigation complémentaire ou une intervention des services de sécurité soit immédiatement signalée au Projet et aux services de sécurité (police ou gendarmerie). La traçabilité du reportage ou du transfert sera clairement établie et archivée au niveau du projet pour faciliter la vérification et le suivi de traitement.

**CHAPITRE IV : SANCTIONS**

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

* l’avertissement informel ;
* l’avertissement formel ;
* la formation complémentaire ;
* la perte d’un maximum d’une semaine de salaire ;
* la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d’un mois et une période maximale de six mois ;
* le licenciement.

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

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

**Nom et prénom (du gestionnaire) : ………………………………………………………………………………………………………**

**Titre : ………………………………………………………………………………………………**

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

**Lieu : ………………………………………………………………………………………………**

**Signature : …………………………………………………………………………………………**

**Annexe 3 : CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL**

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

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST ;

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

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

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

**CHAPITRE I : MISE EN ŒUVRE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 9** : Ne pas me livrer à l’exploitation et à l’abus sexuels ni au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d’un tel comportement (embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu’un, siffler, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu’un, etc.) ;

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

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

**Article 12 :** A moins d’obtenir le plein consentement [[2]](#endnote-2) de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d’interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d’une activité sexuelle, une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent code de conduite ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE II : UTILISATION D’IMAGES D’ENFANTS A DES FINS PROFESSIONNELLES**

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE III : SANCTIONS**

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

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

**Article 29 :** Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu’au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

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

**Tableau 5:** Principales fautes et sanctions encourues

| **N°** | **Fautes** | **Sanctions** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine  | Blâme  |
| 2 | Mauvaise exécution du travail  | Avertissement  |
| 3 | Abandon du poste de travail sans motif | Avertissement  |
| 4 | Refus d’obéir à un ordre du supérieur hiérarchique  | Mise à pied de 1 à 3 jours  |
| 5 | Introduction de marchandise dans le lieu de travail pour vente  | Mise à pied de 1 à 7 jours  |
| 6 | Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail | Mise à pied de 1 à 8 jours  |
| 7 | État d’ébriété pendant les heures de travail, entrainant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l’environnement | Mise à pied de 8 jours |
| 8 | Absence non motivée d’une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours  | Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu |
| 9 | Absence non motivée excédant 72 heures | Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d’absence |
| 10 | Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l’intérieur de l’établissement  | Licenciement sans préavis  |
| 11 | Vol | Licenciement sans préavis  |
| 12 | Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail | Licenciement avec préavis  |
| 13 | Recours aux services de prostituées durant les heures de service | Licenciement sans préavis  |
| 14 | Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail | Licenciement sans préavis  |
| 15 | Atteintes volontaires aux biens et intérêts d’autrui ou à l’environnement dans les lieux de travail | Licenciement sans préavis  |
| 16 | Refus de mise en application des procédures internes de l’UGP malgré rappel de la part de la hiérarchie | Mise à pied de 15 jours |
| 17 | Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entrainé des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l’environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH | Licenciement sans préavis  |
| 18 | Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail | Licenciement immédiat |
| 19 | Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement, abus et violence sexuels sur les femmes, pédophilie, coup et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d’espèces protégées, notamment, etc. | Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu’à la transmission des éléments caractéristiques de faute aux services compétents de répression de l’Etat |

**Article 30** : Je comprends qu’il est de ma responsabilité de :

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

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

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

**Signature : …………………………………………………………………………………………**

**Nom (de l’employé ou du travailleur) : ……………………………………………………………............................................................**

**Titre du poste : ……………………………………………………………………………………………………....**

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

**Lieu : ………………………………………………………………………………………………**

**Annexe 4 : INDICATEURS POUR LES RAPPORTS PERIODIQUES**

**Les indicateurs de suivi, les données à collecter et les rapports à préparer seront gérés par les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale ainsi que par le chargé de suivi-évaluation, sous la supervision du Coordonnateur**

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

**Supervision environnementale et sociale**

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

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

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

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

* Poussière : nombre d’arroseuses en service, nombre de jours d’arrosage, nombre de plaintes, avertissements donnés par l’environnementaliste, mesures prises pour remédier ; grandes lignes des mesures de contrôle de poussière à la carrière (enveloppes, sprays, état opérationnel) ; % de camions d’enrochements/terres/matériaux bâchés, actions entreprises pour les véhicules non bâchés ;
* Contrôle de l’érosion : mesure de prévention par lieu, état des traversées de filet ou cours d’eau, inspections de l’environnementaliste et résultats, actions entreprises pour traiter les questions, réparations d’urgence nécessaires afin de limiter l’érosion/la sédimentation ;
* Nettoyage des déversements, le cas échéant : substance déversée, lieu, quantité, actions entreprises, élimination des substances (rendre compte de tous les déversements qui ont résulté en la contamination de l’eau ou des sols ;
* Gestion des déchets : types et quantités générées et traitées, y compris quantités enlevées du chantier (et par qui) ou réutilisées/recyclées/éliminées sur place ;
* Détails des plantations d’arbres et autres actions de protection/réduction exigées réalisées au cours de la période couverte par le rapport ;
* Détails des mesures de protections des eaux et marais exigées réalisées au cours de la période couverte par le rapport ;

**Conformité :**

* Etat de la conformité concernant les exigences des prescriptions environnementales et sociales et pour sa mise en œuvre : déclaration de conformité ou listes des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer ;
* Etat de la conformité concernant le plan d’action et de prévention EAS/HS/VCE et autres VBG : déclaration de conformité ou liste des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer+ ;
* Etat de la conformité concernant le Plan de Gestion Santé et Sécurité : déclaration de conformité ou liste des problèmes et actions entreprises (ou devant être entreprises) afin de se conformer ;

Autres questions non résolues déjà identifiées au cours des périodes de rapport précédentes concernant les infractions environnementales et sociales : infractions persistantes, déficiences de matériel persistantes, persistance de véhicules non bâchés, déversements non traités, problèmes de dédommagement ou de tirs de mines persistants, etc. Références aux autres sections, selon les besoins.

# TABLES DES MATIERES

[LISTE DES TABLEAUX 2](#_Toc148361183)

[SIGLES ET ABREVIATIONS 3](#_Toc148361184)

[DEFINITION DES CONCEPTS CLES 4](#_Toc148361185)

[INTRODUCTION 7](#_Toc148361186)

[I. PRESENTATION DU PROJET 9](#_Toc148361187)

[I.1. Objectif de développement du Projet 9](#_Toc148361188)

[I.2. Zone d’intervention, montant et durée du Projet 9](#_Toc148361189)

[I.3. Ancrage institutionnel 10](#_Toc148361190)

[I.4. Composantes du Projet 10](#_Toc148361191)

[I.5. Principales activités du Projet 15](#_Toc148361192)

[II. GÉNÉRALITÉS SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 18](#_Toc148361193)

[II.1. Travailleurs directs 18](#_Toc148361194)

[II.2. Travailleurs contractuels 21](#_Toc148361195)

[II.3. Employés des fournisseurs principaux 22](#_Toc148361196)

[III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D’ŒUVRE 23](#_Toc148361197)

[IV. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES 15](#_Toc148361198)

[IV.1. Exigences de la Normes environnementales et sociales n0 2 (NES 2) de la Banque mondiale 15](#_Toc148361199)

[IV.2. Synthèse des textes encadrant les conditions de travail 16](#_Toc148361200)

[IV.2. Recrutement et traitement salarial 24](#_Toc148361201)

[IV.3. Jours et horaire de travail, congé annuel 24](#_Toc148361202)

[IV.4. Temps de repos et congé de maternité de la femme enceinte 25](#_Toc148361203)

[IV.5. La liberté d’association 25](#_Toc148361204)

[IV.6. Rupture de contrat 26](#_Toc148361205)

[V. BREF APERCU SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL RELATIVE A LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 28](#_Toc148361206)

[VI. PERSONNEL RESPONSABLE 31](#_Toc148361207)

[VI.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs du Projet 31](#_Toc148361208)

[VI.2. Personnel responsable du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants 31](#_Toc148361209)

[VI.3. Personnel responsable de la Santé et sécurité au travail 32](#_Toc148361210)

[VI.4. Formation des travailleurs 32](#_Toc148361211)

[VI.5. Gestion des plaintes des travailleurs 33](#_Toc148361212)

[VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES 35](#_Toc148361213)

[VII.1. Santé et sécurité au travail 35](#_Toc148361214)

[VII.2. Dispositions supplémentaires sur la SST 36](#_Toc148361215)

[VII.3. Recrutement des travailleurs du Projet 36](#_Toc148361216)

[VII.4. Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels 37](#_Toc148361217)

[VII.5. Documentation et information à l’attention des travailleurs 38](#_Toc148361218)

[VIII. AGE D’ADMISSION À L’EMPLOI 38](#_Toc148361219)

[IX. CONDITIONS GÉNÉRALES 40](#_Toc148361220)

[IX.1. Heures de travail 40](#_Toc148361221)

[IX.2. Salaires 40](#_Toc148361222)

[IX.3. Travaux forcés 40](#_Toc148361223)

[IX.4. Non-discrimination et égalité des chances 40](#_Toc148361224)

[IX.5. Convention collective 40](#_Toc148361225)

[X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET 42](#_Toc148361226)

[X.1. Structure du MGP-T à mettre en place au profit des travailleurs directs 42](#_Toc148361227)

[X.2. Structure du MGP-T à mettre en place au profit des travailleurs des prestataires et fournisseurs principaux 43](#_Toc148361228)

[X.3. Le règlement à l’inspection du travail 44](#_Toc148361229)

[X.4. Le recours juridictionnel 45](#_Toc148361230)

[X.5. Gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS 45](#_Toc148361231)

[XI. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 47](#_Toc148361232)

[XII. GESTION DES FOURNISSEURS CONTRACTANTS 48](#_Toc148361233)

[CONCLUSION 50](#_Toc148361234)

[REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 51](#_Toc148361235)

[ANNEXES viii](#_Toc148361236)

[TABLES DES MATIERES xxvii](#_Toc148361237)

1. Ce terme n’est pas limitatif au mariage légal, il faut le comprendre sous toutes les formes du mariage sur le plan social/communautaire [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#endnote-ref-2)