

BURKINA FASO

Unité Progrès Justice



Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement

**PROJET D'APPUI AU RENFORCEMENT DE LA GESTION DU FONCIER ET DES MINES
AU BURKINA FASO (PARGFM)**

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

Mai 2021

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
INTRODUCTION.....	6
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	9
1.1. Arrangements institutionnels de gestion du projet	9
1.2. Effectif des travailleurs du projet	12
1.3. Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	15
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	18
2.1 Sous-Composantes du projet	19
2.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	20
III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	28
3-1- Recrutement et traitement salarial	30
3-2- Temps de travail, temps de repos et congés.....	32
3-3- Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte	33
3-4- Liberté d'association.....	34
IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	36
4-1- Les accidents de travail et maladies professionnelles.....	36
4-2- Santé et Sécurité au Travail (SST).....	37
V. PERSONNEL RESPONSABLE	39
5-1- Dispositif de mise en œuvre et de gestion du projet	39
5-2- Dispositif de revue	Error! Bookmark not defined.
5-3- Le dispositif d'exécution du projet	40
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES EN MATIERE DE REPARATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	42
6.1. La procédure.....	42
6.2. Les droits des victimes	43
VII-AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI, INTERDICTION DE PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS/TRAVAUX FORCES	45
VIII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	47
8.1 Règlement du conflit individuel de travail	51
8.2 Règlement de conflit collectif	52
IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	55

X. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	56
ANNEXES	57
ANNEXE 1 : Tableau de quelques textes juridiques et articles pertinents traitant des relations de travail	58
ANNEXE 2: CODE DE BONNE CONDUITE	63
ANNEXE 3 : DEFINITION DES CONCEPTS	72

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCN	14
Tableau 2: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre	19
Tableau 3: Risques potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet	23
Tableau 4:Tableau de quelques textes juridiques et articles pertinents traitant des relations de travail.....	58

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFEMIB	Association des Femmes Travaillant dans le Secteur Minier
AMBF	Association des Municipalités du Burkina
ANEEMAS	Agence Nationale d'Encadrement des Exploitations Minières Artisanales et Semi-mécanisées
ARBF	Association des Régions du Burkina Faso
ASM	Exploitation Minière Artisanale à petite échelle
AT	Accident de Travail
BUMIGEB	Bureau des Mines et de la Géologie du Burkina
BM	Banque mondiale
CARFO	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CCFV	Commission de Conciliation Foncière Villageoise
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT	Conseil National de la Transition
CCFV	Commission de Conciliation Foncière Villageoise
CFV	commission foncière villageoise
CVD	Conseil villageois de Développement
COVID 19	Maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19 (acronyme anglais de coronavirus disease 2019)
CTRP	Comité Technique Régional du Projet
CTS	Comité Technique de Suivi du projet
DGCM	Direction Générale du Cadastre Minier
DGEP	Direction Générale de l'Economie et de la Planification
DGESS	Direction Générale des Études et des Statistiques Sectorielles
DGFOMR	Direction Générale du Foncier, de la Formation et de l'Organisation du Monde Rural
DGMC	Direction Générale des Mines et Carrières
EAS	Exploitations et Abus Sexuels
EPI	Equipement de protection Individuelle
HS	Harcèlement Sexuel
ITIE	Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives
MCA	Millenium Challenge Account
MEP	Manuel d'Exécution du Projet
MINEFID	Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MP	Maladies Professionnelles
NES	Norme Environnementale et Sociale

OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
OST	Office de Santé des travailleurs
PACOF/GRN	Projet d'appui aux communes rurales de l'ouest du burkina faso en matière de gestion du foncier rural et des ressources
PADDSEM	Projet d'Appui au Développement Durable du Secteur Minier
PAP	Personne affectée par le Projet
PASIU	Projet d'Appui au Système d'Information Urbain
PDI	Personnes Déplacées Internes
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
POS	Plan d'Occupation des Sols
PTF	Partenaire Technique et Financier
RAF	Réorganisation Agraire et Foncière
SDAU	Schéma Directeur d'Aménagement et d'Urbanisme
SFR	Service Foncier Rural
SIF	Système d'Information Foncière
SIG	Système d'Information Géographique
SRAS-CoV-2	Coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère
SST	Santé et Sécurité au travail
UCN	Unité de Coordination Nationale
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population
VBG	Violences basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants

INTRODUCTION

Le Burkina Faso, est un pays qui connaît une démographie galopante, un nombre important de promoteurs immobiliers et une croissance des activités minières ces dernières années. Cela favorise l'occupation des terres agricoles par les exploitants miniers et l'accélération de l'urbanisation.

Le nombre d'habitants vivant dans les centres urbains est passé de 1,2 million en 1990 à 5,7 millions en 2016 (*Note conceptuelle, PRGFM, 2020*). Les villes de Ouagadougou et Bobo-Dioulasso, abritent environ 60% de la population urbaine du pays.

Quant à l'exploitation artisanale de l'or, elle est très répandue dans le pays et est une activité très productive et essentielle pour l'économie des zones rurales. Malheureusement, ce secteur est peu contrôlé malgré les efforts de l'Agence Nationale d'Encadrement des Exploitations Minières Artisanales et Semi mécanisées (ANEEMAS) et l'absorption des terres rurales par les villes est un processus informel, souvent au détriment des ménages les plus vulnérables, avec un impact négatif sur la cohésion sociale. A cela s'ajoute, le faible niveau d'enregistrement des terres au Burkina Faso, leur coût élevé, l'inaccessibilité géographique des services de gestion foncière, la fourniture de services de vulgarisation, notamment dans le domaine des géosciences, la promotion de technologies de traitement respectueuses de l'environnement et l'octroi de licences constituent les principaux goulots d'étranglement de la chaîne de gestion foncière et minière. Cela est en partie dû à la faible application des textes, la faiblesse ou l'inadaptation des dispositifs législatifs, réglementaires et institutionnels, jusque-là en vigueur.

On assiste alors à une mauvaise perception de la pratique du fait des mauvaises pratiques environnementales et sociales qui lui confèrent un caractère peu formel.

C'est pour lever ces contraintes que le Gouvernement prépare le Projet d'Appui au Renforcement de la Gestion du Foncier et des Mines (PARGFM), avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale.

☞ Objectifs du projet

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est de Renforcer les capacités des principales institutions gérant les secteurs foncier et minier et favoriser un partage inclusif des avantages. Au cours de la période de mise en œuvre de six ans, le projet renforcera les bases d'une administration foncière et minière fonctionnelle, performante et moderne au Burkina Faso par : (i) le renforcement du cadre légal et le développement institutionnel ; (ii) le renforcement de la gestion de l'information minière et foncière, (iii) la faveur d'une inclusion sociale et du développement durable.

☞ Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

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

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

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

- ☞ respecter et de protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- ☞ promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- ☞ instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- ☞ protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant notamment des conditions de travail sûres et saines ;
- ☞ protéger les travailleurs, et les travailleuses en particulier, contre toute forme de harcèlement sexuel ;
- ☞ empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par l'OIT, la législation nationale et par la Banque Mondiale ;

- ☞ protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- ☞ soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- ☞ fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations y compris celles liées à l'EAS/HS.

Élaborées sur la base des exigences de la NES 2 du CES de la Banque mondiale relative aux conditions de travail et les dispositions législatives et réglementaires du Burkina Faso en vigueur sur les conditions de travail, les procédures de gestion de la main d'œuvre du PARGFM s'articulent autour des points suivants :

- ☞ Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet ;
- ☞ Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- ☞ Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales ;
- ☞ Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- ☞ Personnel responsable ;
- ☞ Politiques et procédures ;
- ☞ Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés ;
- ☞ Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ☞ Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- ☞ Employés des fournisseurs principaux.

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

Cette partie décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet. Elle donne des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

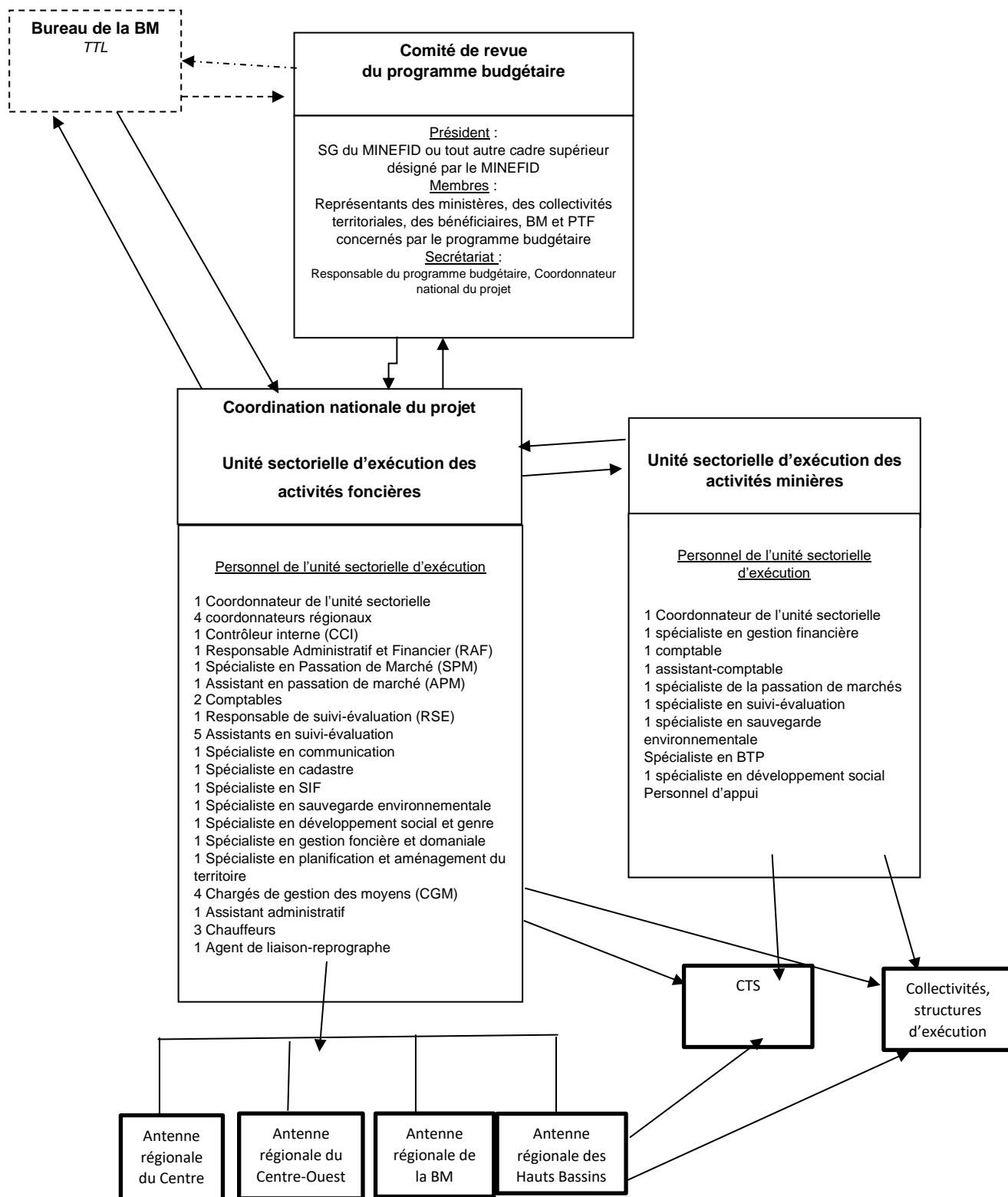
1.1. Arrangements institutionnels de gestion du projet

Le projet a pour ancrage institutionnel le Ministère de l'économie, des finances et du développement (MINEFID) et à ce titre, ledit ministère assure les tutelles technique et financière du projet. Le projet est exécuté par une Coordination Nationale avec deux unités de gestion logées chacune dans un Ministère sectoriel mais la coordination nationale est assurée par le responsable de l'unité de gestion logée au MINEFID. Les unités de gestion sectorielle seront chargées de la mise en œuvre opérationnelle du projet au niveau sectoriel. Elles sont les organes d'exécution du projet.

➤ Dispositif de pilotage du projet

Le dispositif du pilotage du projet est constitué du comité de revue du programme budgétaire « mobilisation des ressources » chargé de l'orientation et du pilotage du projet au niveau national.

L'organigramme du projet et des unités sectorielles d'exécution se présente comme suit :



➤ **Le dispositif de suivi du projet**

Le dispositif de suivi au sein du projet est organisé aux niveaux central et déconcentré. Au niveau central, ce sont les services de suivi-évaluation des deux (02) unités sectorielles d'exécution qui sont chargées de coordonner l'ensemble des activités de suivi et d'évaluation du projet. Au niveau déconcentré, les chargés de suivi-évaluation auprès des ARP assurent le suivi de la mise en œuvre des activités.

Outre ce dispositif interne, le suivi externe du projet est assuré au niveau sectoriel par la Direction Générale des Études et des Statistiques Sectorielles (DGESS) du MINEFID et du MEMC et au niveau national par la Direction Générale de l'Economie et de la Planification (DGEP) et la Banque mondiale.

Le suivi-évaluation du projet est soutenu par des cadres institutionnels mis en place au niveau central et régional. Il s'agit du Comité de revue, du Comité Technique de Suivi du projet (CTS) et du Comité Technique Régional du Projet (CTRP).

Le Comité de revue est l'organe stratégique chargé de statuer sur les PTBA, les rapports de performance et de formuler des recommandations pour une bonne mise en œuvre du projet.

Le Comité Technique de Suivi du projet (CTS) est un organe technique chargé de l'examen de la mise en œuvre opérationnelle des activités de chacune des structures techniques d'exécution du projet. Le CTS est présidé par le Coordonnateur national et le secrétariat est assuré par le Responsable du service suivi-évaluation. Il est composé des coordonnateurs des unités sectorielles d'exécution, du chargé de projet, de l'ensemble des points focaux du Projet nommés au sein des différentes structures techniques d'exécution et des partenaires de mise en œuvre. Il se réunit une fois par trimestre et chaque fois que de besoin sur convocation de son Président.

Au niveau régional, il est mis en place un **CTRP** réunissant les structures chargées de la mise en œuvre des activités du projet et des structures partenaires. Ce comité, présidé par le chef d'antenne régionale, est chargé du suivi d'exécution des activités du projet au niveau régional. Le secrétariat est assuré par le chargé de suivi-évaluation.

La composition, les attributions et le fonctionnement du Comité technique de suivi et du comité technique régional du projet sont fixés par arrêté du Ministre de l'Economie, des Finances et du Développement.

➤ **Audit et contrôle des comptes du projet**

Les comptes du projet sont audités annuellement conformément aux procédures de la Banque mondiale par un auditeur externe. Au niveau national, en plus du contrôle interne, les corps de contrôle (IGF, cour des comptes, ASCE/LC, IGS) peuvent aussi auditer les comptes du projet.

1.2. Effectif des travailleurs du projet

La gestion opérationnelle du Projet d'Appui au Renforcement de la Gestion du Foncier et des Mines sera assurée par une Unité de Gestion du Projet (UGP). Deux (02) unités sectorielles d'exécution sont mises en place dont une au sein du Ministère en charge des Mines et l'autre au sein du Ministère en charge des domaines ; chacune fonctionnant de façon autonome avec une certaine flexibilité sous une Unité de Coordination Nationale (UCN). Il sera créé quatre (4) antennes régionales dont deux sous la Direction des Guichets Uniques du Foncier (Bobo Dioulasso et de Ouagadougou) et deux autres sous la Direction Régionale des Impôts, Dédougou et Koudougou. L'UGP est chargée de la coordination des activités du projet sur l'ensemble du territoire national.

➤ Personnel de la coordination nationale et de l'unité sectorielle d'exécution des activités foncières

- ✓ Un(e) Coordonnateur/Coordonnatrice national (e)/Responsable de l'unité sectorielle foncière
- ✓ Quatre 4 coordonnateurs /Coordonnatrices régionaux
- ✓ Un (e) Contrôleur interne (CCI)
- ✓ Un (e) Responsable Administratif et Financier (RAF)
- ✓ Un (e) Spécialiste en Passation de Marché (SPM)
- ✓ Un (e) Assistant en passation de marché (APM)
- ✓ Deux Comptables
- ✓ Un (e) Responsable de suivi-évaluation (RSE)
- ✓ Cinq Assistants en suivi-évaluation
- ✓ Un (e) Spécialiste en communication
- ✓ Un (e) Spécialiste en cadastre
- ✓ Un (e) Spécialiste en SIF
- ✓ Un (e) Spécialiste en sauvegarde environnementale
- ✓ Un (e) Spécialiste en développement social et genre
- ✓ Un (e) Spécialiste en gestion foncière et domaniale
- ✓ Un (e) Spécialiste en planification et aménagement du territoire
- ✓ Quatre Chargés de gestion des moyens (CGM)
- ✓ Un (e) Assistant administratif
- ✓ Trois Chauffeurs
- ✓ Un (e) Agent de liaison-reprographe

➤ **Personnel de l'unité sectorielle d'exécution des activités minières**

Un (e) Coordonnateur de l'unité sectorielle
Un (e) spécialiste en gestion financière
Un (e) Contrôleur interne
Un (e) comptable
Un (e) assistant-comptable
Un (e) spécialiste de la passation de marchés
Un (e) spécialiste en suivi-évaluation
Un (e) spécialiste en sauvegarde environnementale
Un (e) Spécialiste en BTP
Un (e) spécialiste en développement social et genre
Personnel d'appui

NB : En plus des responsables de certains services, des assistant(e)s seront recruté(e)s pour renforcer l'UCN selon les besoins. Il s'agit notamment des services suivi évaluation, du service administratif et financier, du service passation des marchés, etc.

Un manuel d'exécution du projet et un manuel de procédures administrative, financière et comptable viendront donner plus de précisions et de détails sur les modalités de gestion et des attributions de l'UGP et des antennes régionales et toutes les autres parties prenantes à l'exécution du projet

➤ **Antennes régionales**

Ce sont des unités du projet au niveau régional chargées de la mise en œuvre et du suivi du projet. Elles sont sous la responsabilité d'un Chef d'antenne assisté de spécialistes.

Les Antennes régionales participent aux activités des Cadres de Concertation Régionaux en vue de faire le point de la mise en œuvre du projet au niveau régional.

Dix (10) bureaux ANEEMAS sont déjà en service dans dix (10) provinces. Les antennes régionales travailleront à renforcer les actions du PADDSEM et des bureaux ANEEMAS déjà implantés. Quant au volet foncier, les antennes régionales seront créées au sein des Directions des Guichets Uniques du Foncier (Ouagadougou et Bobo-Dioulasso) et les Directions régionales des impôts (Koudougou et Dédougou). Ces antennes s'appuieront sur les Services Fonciers Ruraux (SFR)/Bureaux Domaniaux (BD) dans les communes.

Les structures d'exécution des unités de gestion travailleront de manière participative avec les *commissions foncières villageoises (CFV)*, les *commissions de conciliation foncière villageoises (CCFV)* et les *Conseils villageois de Développement (CVD)*

pour remonter toutes les difficultés, les attentes et aussi jouer un rôle de veille dans la prévention des conflits liés au foncier et aux mines.

Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser.

Tableau 1: Effectif prévisionnel du PARGFM

Le personnel du PARGFM est reparti entre deux (02) unités sectorielles dont l'une responsable de l'exécution des activités foncières et l'autre des activités minières. Il est réparti comme suit :

N°	Poste	Nombre
Coordination nationale et unité sectorielle d'exécution des activités foncières		
1	Coordonnateur/Coordonnatrice national (e) /Responsable de l'unité sectorielle foncière	1
	Coordonnateurs /Coordonnatrices régionaux	4
	Contrôleur interne (CCI)	1
	Responsable Administratif et Financier (RAF)	1
	Spécialiste en Passation de Marché (SPM)	1
	Assistants en passation de marché (APM)	1
	Comptables	2
	Responsable de suivi-évaluation (RSE)	1
	Assistants en suivi-évaluation	5
	Spécialiste en communication	1
	Spécialiste en cadastre	1
	Spécialiste en SIF	1
	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1
	Spécialiste en développement social et genre	1
	Spécialiste en gestion foncière et domaniale	1
	Spécialiste en planification et aménagement du territoire	1
	Chargés de gestion des moyens (CGM)	4
	Assistant administratif	1
	Chauffeurs	3
	Agent de liaison-reprographe	1
TOTAL		33
Unité sectorielle d'exécution des activités minières		
	Coordonnateur de l'unité sectorielle	1
	Spécialiste en gestion financière	1
	Comptable	1
	Assistant-comptable	1
	Spécialiste de la passation de marchés	1

	Un (e) spécialiste en suivi-évaluation	1
	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1
	Spécialiste en BTP	1
	spécialiste en développement social et genre	1
	Personnel d'appui	PM
TOTAL		9

Source : Arrangements institutionnel de gestion du PARGFM, janvier 2021

Quant à l'effectif des agents d'entreprises contractantes du projet et des agents des entreprises en sous-traitance, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet. Toutefois, sur la base des estimations, le personnel à prévoir dans le cadre de la mise en œuvre du projet est au minimum quarante-deux (42) personnes pour ce qui est de la Coordination des deux unités sectorielles d'exécution du PARGFM (cf. note d'arrangements institutionnel de gestion du PARGFM, janvier 2021).

1.3. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Selon l'article 19 de la constitution du Burkina Faso qui est la loi fondamentale, le droit au travail est reconnu et est égal pour tous et 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 (adoptée par référendum le 2 juin 1991 (promulguée par kiti an VIII 330 du 11 juin 1991, J.O.BF. du 13 juin 1991, p. 794).

Selon l'article 2 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, est considérée comme travailleur, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Quant au terme « travailleurs du projet », il désigne selon le paragraphe 3 de la NES n°2 :

- a) toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;

- b) les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) et
- d) les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Dans le cadre de la mise en œuvre du PARGFM, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère, dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude ou de placement, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PRGFM 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, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

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

- ☞ les travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail ;
- ☞ les fonctionnaires détachés ;
- ☞ les fonctionnaires mis à disposition ; 2018- 0092/PRES/PM/MINEFID portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ les experts et autres personnes qui seront recrutées en tant que consultants, conformément aux «Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Outre ces travailleurs directs, il y a les personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux).

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. 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.

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

Cette partie présente les composantes du projet, les principales activités à réaliser ainsi que les risques potentiels liés à la mise en œuvre de ces activités et les mesures pour y faire face.

Le projet comprend 05 composantes dont 03 spécifiques, à savoir :

➤ **Composante 1 : Renforcement du cadre légal et développement institutionnel**

L'objectif de cette composante est de clarifier et de rendre plus inclusif le cadre juridique régissant le foncier et l'exploitation minière, d'accroître la capacité des institutions à mettre en œuvre des réformes juridiques, à superviser les politiques et à fournir des services, et d'améliorer la coordination interinstitutionnelle et le partage d'informations pour une plus grande transparence, efficacité et efficience des politiques. Ce volet soutiendra la révision et la rédaction de nouveaux instruments juridiques, l'opérationnalisation des structures institutionnelles, la fourniture d'infrastructures et d'équipements aux institutions, la préparation et l'exécution de programmes de renforcement des capacités, ainsi que l'élaboration des programmes/schémas de coordination interinstitutionnelle.

➤ **Composante 2 : Renforcement de la gestion de l'information minière et foncière**

L'objectif de cette composante est de moderniser les systèmes de gestion de l'information dans les domaines foncier et minier et de renforcer la sécurité du régime foncier par le renforcement des capacités et l'enregistrement systématique des droits fonciers. Cette composante soutiendra la production de cartes de base cadastrales, le développement d'un système d'information foncière, la modernisation du cadastre minier, la collecte de données géographiques, le renforcement des capacités pour soutenir l'enregistrement des terres, et l'enregistrement et l'attribution de titres de propriété foncière.

➤ **Composante 3 - Favoriser l'inclusion sociale et le développement durable**

L'objectif de cette composante est de promouvoir la transparence et la participation à la gestion des terres et des ressources minières, ainsi que de contribuer à des alternatives durables pour le développement des communautés. La composante soutiendra la participation des parties prenantes au dialogue sur la politique foncière et à l'enregistrement des droits fonciers, les mécanismes de transparence dans la gestion des ressources minières, la fourniture de contenu local pour les opérations minières, les alternatives pour améliorer les moyens de subsistance de la population participant à l'ASM, l'autonomie fiscale des municipalités pour soutenir la décentralisation, et les instruments et stratégies de planification de l'utilisation des terres pour promouvoir une gestion territoriale durable.

➤ **Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du projet et diffusion des connaissances**

Cette composante vise à couvrir les coûts de gestion et Coordination du projet, y compris les coûts de fonctionnement de l'institution de mise en œuvre, le suivi et l'évaluation et la diffusion des résultats et des leçons tirées de la mise en œuvre du Projet.

➤ **Composante 5: Contingences, Urgences et Réponses aux Épidémies (CERC)**

Cette composante qui concerne l'intervention d'urgence contingente dans le cadre du Projet conformément à la politique de financement des projets d'investissement de la Banque mondiale, paragraphes 12 et 13, est prévue pour les situations de besoins urgents d'assistance.

2.1 Sous-Composantes du projet

Les différentes sous-composantes du projet sont présentées dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre
Composante 1 - Renforcement du cadre légal et le développement institutionnel	Sous-composante 1.1 - Revue du cadre légal et réglementaire	UGP
	Sous-composante 1.2 - Développement institutionnel et formation	UGP
	Sous-composante 1.3 - Coordination interinstitutionnelle et systèmes intégrés d'aide à la décision	UGP
Composante 2: Renforcement de la gestion de l'information minière et foncière	<u>Sous-composante 2.1 - Cadastre minier et collecte des Geo-Data</u>	UGP
	<u>Sous-composante 2.2 - Renforcement des infrastructures et appui à la transformation digitale du secteur foncier</u>	UGP
	<u>Sous-composante 2.3 - Enregistrement foncier efficace et rentable</u>	UGP
Composante 3 : Favoriser l'inclusion sociale et le développement durable	<u>Sous-composante 3.1 - Transparence et l'engagement citoyen</u>	UGP
	<u>Sous-composante 3.2 - Contenu local et développement communautaire</u>	UGP
	<u>Sous-composante 3.3 - 3.3 Autonomie fiscale et gestion territoriale</u>	UGP
Composante 4 : gestion du projet, suivi-évaluation et diffusion des connaissances	Sous-composante 4.1: Gestion du projet et diffusion des connaissances	UGP
	Sous-Composante 4.2: Suivi et évaluation du projet	UGP
	Sous-Composante 4.3: Diffusion des connaissances du projet	UGP

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre
Composante 5: Contingences, Urgences et Réponses aux Épidémies (CERC)	Cette composante conditionnelle d'intervention d'urgence est incluse dans le projet conformément à la politique de financement des projets d'investissement de la Banque mondiale, paragraphes 12 et 13, pour les situations de besoin urgent d'assistance. Cela permettra une réaffectation rapide des ressources du projet en cas de catastrophe ou de crise naturelle ou d'origine humaine ayant causé ou susceptible de causer de façon imminente un impact économique et/ou social négatif majeur.	UGP

Source : mission d'actualisation du PGM/PARGFM, février 2021

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

Selon l'article 50 de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, le projet présente d'autres risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.

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

- *risques d'accidents*

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés par le non respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. De même, la réalisation des infrastructures dans le cadre du projet (réhabilitation, construction de bureaux, construction du Ministère en charge des mines, etc.) pourrait être à l'origine d'accidents sur les chantiers (chutes, blessures dues à l'utilisation des outils et équipements, etc.).

Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail, le port des équipements de protection individuelle (EPI), etc.

- ***risques d'atteintes morales et physiques***

En raison de la sensibilité même de la question foncière, de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de banditisme et menace terroriste), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines. Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques et faciliter l'implication des ressortissants à travers des recrutements de main d'œuvre locale par les fournisseurs ou contractants pour l'exécution de certaines tâches spécifiques. Elle favorisera la réalisation de certains travaux sous forme communautaire dans des zones à haut risque sécuritaire et pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte morale et physique.

- ***risques psycho-sociaux***

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

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

- ***risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran***

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

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

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

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Dans le secteur minier industrielle les cas d'EAS/HS sont très facilement contrôlables par l'administration et les femmes seront employées au même titre que les hommes. Le problème pourrait résider au niveau artisanal du secteur ou certaines femmes oeuvrant souvent au tamisage et au lavage du minerais pourraient faire l'objet de cas d'EAS/HS du fait de l'insuffisance des mesures de contrôle réglementaire du domaine. Certains enfants pourraient se retrouver dans des sites d'orpaillages soit de façon volontaire, soit sous l'influence d'une exploitation de mineurs orchestrée par une personne majeure ou sous la contrainte de

leurs parents au détriment de l'école. Aussi, des cas d'EAS/HS pourraient être constatées pour les possessions foncières qui ne sont pas toujours favorables aux femmes dans les villages du fait de certaines considérations traditionnelles qui remettent la femme au second rang après les hommes. Ces violences sont à prendre en compte et à gérer conformément aux dispositions du présent plan. En effet, le personnel du projet et ses contractants seront informés de la « tolérance zéro en matière d'EAS » et tout cas d'EAS/HS sur des bénéficiaires donnent lieu à un renvoi immédiat. Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit.

La loi N°028-2008 portant code du travail au Burkina Faso stipule en son article 37 l'interdiction du harcèlement sexuel dans le cadre du travail. Elle prend en compte le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail. Ainsi, action visant à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle sera puni.

Elles peuvent survenir dans les interactions entre populations locales (hommes-femmes), travailleurs et population locale (hommes-femmes) et travailleurs du projet (hommes-femmes). Les sites du projet seront fréquentés par la population à la recherche d'emploi ou de l'or pour les exploitations artisanales occasionnant des interactions avec les populations locales. Le projet entraînera au niveau des chantiers un influx de travailleurs composés de femmes et d'hommes. Le risque de violences telles que les exploitations et abus sexuels/harcèlement sexuel ne sont pas à marginaliser ainsi que le risque de propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Pour la gestion de ces risques, il sera appliquée les principes de la note de bonnes pratiques développée par la Banque Mondiale. Pour cela les actions suivantes seront à prendre en compte :

- l'accentuation des actions sur les survivants en privilégiant une approche de prévention et d'atténuation des VBG et de lutte contre celles-ci en toute confidentialité ;
- l'adoption de mesures de prévention en adoptant des approches fondées sur les risques qui visent à recenser les principaux risques d'EAS/HS et à prévenir ou réduire au minimum leurs conséquences;
- la mise à contribution des connaissances locales avec l'appui des autorités locales, organisations de la société civile, défenseurs de l'égalité des sexes et des enfants ;
- l'adaptation et l'aménagement des mesures d'atténuation pour tenir compte des vecteurs et du contexte uniques d'un environnement donné; la réduction au minimum des méfaits sur les femmes et les filles par la formation afin de préserver la sécurité des femmes pendant qu'il procède à des enquêtes ou à la collecte de données sur ce sujet;
- la capitalisation des connaissances et des expériences en matière de prévention, d'atténuation et de combat des contre les EAS/HS de projets similaires financés par la Banque mondiale.

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

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

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. Ces interactions pouvant conduire à des conflits peuvent avoir pour origine la recherche de l'or de manière artisanale sur des champs d'exploitants privés ou sur des domaines de propriétaires terriens. Aussi, la mise en place de système parallèle de trafics, de non respect des us et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire. Ces risques sont prises en compte et seront intégrés dans les codes de conduites pour les entreprises intervenants dans le domaine minier.

▪ **risque d'infection à la COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du projet (en particulier celle d'identification de la Composante 2) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins 1 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

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

Le tableau 3 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 3: Risques potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements du personnel lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Risque d'atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les exploitants du domaine minier, les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ;

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promouvoir une gestion participative du projet au niveau de la localité par des concertations et faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire et assurer leur sécurité par une force de sécurité pendant l'exécution de la mission
	<p>Risque d'accidents de circulation de la route</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
<p>Organisation pratique du travail, choix managériaux</p>	<p>Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
<p>Aménagement de l'environnement de travail</p>	<p>Risque de fatigue visuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
<p>Construction/Réhabilitation des infrastructures</p>	<p>Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG notamment les EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA le COVID 19 et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous; ce code de conduite devra définir de manière claire les EAS/HS, les comportements

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
	sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<p>inacceptables ainsi que les sanctions en cas d'infraction dudit code;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec le code de conduite, les mesures de prévention et de réponse aux EAS/HS et VCE, au profit des travailleurs du projet ; ✓ Renforcer les capacités de chaque équipe de l'UCN sur la prise en compte du genre et la prévention des cas d'EAS/HS et VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles. ✓ Afficher des messages clairs interdisant les EAS/HS ✓ Développer un MGP fonctionnel et sensibles aux besoins des plaintes EAS / HS (tant pour les travailleurs que pour les membres de la communauté)
	Risques de pires formes de travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller au respect des dispositions relatives au travail des enfants de la loi N°028 portant code du travail au Burkina Faso ; ✓ Assurer un control des sites d'exécution du projet et vérification de l'âge des employés ; ✓ Définir des sanctions relatives au travail des enfants dans les contrats avec les fournisseurs et contractants en vue d'attirer leur attention ; ✓ Sensibiliser les comités mis en place dans le cadre du projet sur le travail des enfants et de faire le suivi pour s'assurer que les enfants. Ou des personnes moins de 18 ans, ne sont pas employés dans le projet
	Risques d'accidents sur les chantiers	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; ✓ Exiger le port systématique des équipements de protection individuelle (EPI) sur les sites du projet
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; ✓ Mettre en place et rendre fonctionnel le MGP du projet ; ✓ Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et une campagne d'information sur ces mesures pour informer les travailleurs et la population.

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Travaux sur les sites du projet, rencontres, Formations, sensibilisation	Transmission du COVID19	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller au respect des mesures barrières (caches nez, systèmes de lavage des mains, respect des gestes barrières ; etc.) ✓ Respect de la distanciation ; ✓ Respect des directives des autorités sanitaires relatives au COVID19

Source : mission d'actualisation du PGM0/PARGFM, février 2021

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un **code de bonne conduite** sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. Ce code de bonne conduite devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires).

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents de celles des virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

☞ *Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures*

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. Les thématiques de formation devraient inclure le contenu du code de conduite en relation avec l'EAS / HS, les sanctions liées et les procédures pour signaler une faute. De plus,

une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

☞ *Équipement de protection individuelle*

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les Equipements de Protection Individuelle (EPI) spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS. Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCN et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- ✓ sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
- ✓ correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- ✓ portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- ✓ inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- ✓ enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

☞ *Élaborer des politiques et des procédures pour un traitement rapide des éventuels cas*

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes de la COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne qui présente des signes/symptômes de la COVID-19 ou qui se sent malade après une exposition, doit se signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir le COVID-19 en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, et les personnes potentiellement infectieuses. Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la Pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

Par ailleurs, le projet devra s'assurer du respect des mesures barrières (port du masque, distance d'au moins 1m à respecter par tous les employés, installation de dispositifs de lavage des mains). En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social en adoptant un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité de la population augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UCN et les équipes de la Banque mondiale.

III. APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du PARGFM sont présentés dans les lignes qui suivent :

- ☞ la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- ☞ loi n° 027-2006/AN du 5 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales ;
- ☞ la Loi n° 55-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code général des collectivités territoriales au Burkina Faso ;
- ☞ la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- ☞ la Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- ☞ la loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- ☞ la loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;
- ☞ le Décret n° 2012-201/PRES/PM/MATDS/MEF/MFPTSS du 22 mars 2012 portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales.
- ☞ Décret n° 2012-194/PRES/PM/MATDS/MEF du 22 mars 2012 portant critères et modalités d'évaluation des agents des collectivités territoriales ;
- ☞ Décret n° 2012-801/PRES/PM/MATDS/MEF du 5 octobre 2012 portant modalités d'indemnisation des départs volontaires des agents contractuels des emplois des collectivités territoriales.

- ☞ le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ le Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- ☞ le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés ;
- ☞ le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;
- ☞ l'arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- ☞ l'Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;
- ☞ l'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération 07 mars 2007 ;
- ☞ la convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974.

De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la Loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;

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

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, un contrat sera signé, une lettre de mission adressée au moins une fois par an et il lui sera accessible de la documentation telle le Code du Travail, le règlement intérieur, les consignes de sécurité, le codes de bonnes conduites, etc. Toute information importante en lien avec son poste lui sera communiquée de façon claire et facilement compréhensible à la signature de son contrat de travail. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures

supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

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

3-1- Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 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 effet, le projet est soumis au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant règlementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel. Par ailleurs l'article 59 du décret précité prévoit que le personnel des projets ou programmes de développement est prioritairement issu de l'administration, toutefois sur autorisation du ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique et/ou procéder à un recrutement pour pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques et spécifiques.

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

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

règlementation générale de projets et programmes de développement, qui précise la procédure et les conditions du recrutement des travailleurs du projet.

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

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

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

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

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

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet

seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 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 PARGFM, aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

3-2- Temps de travail, temps de repos et congés

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

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

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

Par ailleurs les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire conformément à l'article 138, de la loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

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

Par ailleurs, pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites conformément à l'article 157 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

3-3- Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte

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

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

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

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

3-4- Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 276 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le PARGFM n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre. Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose : « Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires. ».

3-5- Rupture de contrat

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

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée déterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux.

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

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

IV. APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail, et à garantir la protection des travailleurs contre les EAS/HS.

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

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

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

- ☞ L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ;
- ☞ L'arrêté conjoint N°2008-025/MS/MTSS/SG/DGPS portant réglementation de l'expertise médicale ;
- ☞ L'arrêté conjoint N°2008-023/MS/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale ;

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

4-1- Les accidents de travail et maladies professionnelles

Selon l'article 51 de la Loi 015 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, l'accident du travail couvre en fait deux événements : l'accident du travail proprement dit, et l'accident de trajet c'est-à-dire l'accident survenu entre le lieu de travail et les lieux suivants :

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

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

Cependant, selon l'article 52 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau.

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

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

4-2- Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

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

Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires est considéré comme temps de travail effectif.

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PARGFM. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires¹.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient que peu d'activités dangereuses.

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

Au niveau de la protection des travailleurs face à la COVID-19, le Burkina Faso n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau de la SST, le projet et l'UCN suivront des lors les mesures de l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement burkinabè prenne les mesures spécifiques nécessaires.

De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et du Gouvernement burkinabè au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que le projet, les représentants des travailleurs soient assistés et conseillés par le Comité de Sécurité et Santé au Travail (article 250 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso), afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt, et de l'atténuer au maximum à travers l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail. (Voir la section 2, tableau 3 pour les mesures d'atténuation des risques).

¹ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le suivi du PGM du PARGFM sera assuré par l'Unité de Coordination Nationale chargé de son exécution. Les tutelles technique et financière du projet sont assurées par le Ministère de l'économie, des finances et du développement (MINEFID). Ainsi, le dispositif de pilotage, de coordination et d'exécution est le suivant :

5-1- Dispositif de mise en œuvre et de gestion du projet

Le Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement et le Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières, sont responsables de la gestion et de la mise en œuvre du projet.

La coordination des activités est assurée par l'unité de gestion du projet. Deux (02) unités sectorielles d'exécution sont mises en place dont une au sein du Ministère en charge des Mines et le volet foncier à la charge du Ministère de l'Économie, des Finances et du développement.

La mise en œuvre des activités est assurée par les deux Ministères suscités et les structures techniques d'exécution des ministères parties prenantes au projet. Les structures techniques d'exécution mettent en œuvre les activités selon la planification prévue dans leur PTBA et rendent compte à la coordination nationale qui à son tour rend compte au comité de revue à travers des rapports d'activités périodiques consolidés.

Les structures techniques d'exécution représentent l'ensemble des structures avec lesquelles le projet établira des protocoles en vue de la mise en œuvre des activités. Elles sont identifiées au niveau central et décentralisé.

Un coordonnateur national est nommé pour veiller à la synergie des actions des différentes unités sectorielles d'exécution et des autres partenaires de mise en œuvre des activités.

Les unités sectorielles d'exécution sont dirigées par des responsables. Les responsables d'unités sectorielles sont assistés de spécialistes et de personnel d'appui. Les responsables des unités sectorielles du projet sont nommés ou recrutés pour appuyer le coordonnateur dans la mise en œuvre opérationnelle des différentes activités. Le responsable de l'unité sectorielle d'exécution des activités foncières assure la coordination de la mise en œuvre opérationnelle des activités du projet. Elles reçoivent délégation de pouvoirs pour passer certains marchés avec les prestataires de services.

Des comptes sont ouverts au Trésor Public et à la BCEAO au nom du projet pour recevoir respectivement la contrepartie de l'État et les avances de fonds de la Banque mondiale.

Des comptes d'opérations sont ouverts dans les banques commerciales au nom des unités sectorielles.

Conformément à la réglementation en vigueur, le responsable du programme budgétaire « mobilisation des ressources » du MINEFID assure la fonction de coordonnateur national du projet. Cependant pour tenir compte de la spécificité du projet le responsable du programme budgétaire « pilotage et soutien » du MEMC est le superviseur de l'unité sectorielle d'exécution des activités minières.

5-2- Le dispositif d'exécution du projet

L'exécution du projet est assurée par les deux unités sectorielles d'exécution et les quatre (4) antennes régionales sous une Unité de Coordination Nationale (UCN).

L'UCN est chargée de la mise en œuvre des activités du projet sur l'ensemble de sa zone de couverture.

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

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet. Les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale de chaque unité sectorielle seront chargés chacun en ce qui le concerne du suivi et de la mise en œuvre des aspects de santé sécurité au travail.

Les aspects de santé sécurité seront assurés par chaque unité sectorielle. L'UCN 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. En outre, l'UCN veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux

dispositions de l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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

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

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

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

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

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

L'UGP sera également responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

Les risques professionnels sont abordés par le chapitre II de la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Cette loi concerne particulièrement les contractuels du projet. Par contre, les risques professionnels concernant les agents publics affectés aux projets sont traités par la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats et ses textes d'application.

6.1. La procédure

Elle concerne d'une part les agents publics du projet et d'autre part les travailleurs contractuels :

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

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

Pour les travailleurs contractuels du projet, la procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, consiste :

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

6.2. Les droits des victimes

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

- ✓ aux soins médicaux que requiert son état ;
- ✓ au maintien de son salaire ou de son traitement (indemnité journalière) en cas d'incapacité temporaire;
- ✓ à la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie ;
- ✓ allocations des frais funéraires en cas de décès de la victime.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques d'EAS/HS et de Violences Contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

Pour la gestion des cas de faits avérés d'EAS/HS/VCE, une cartographie des ONG/OSC présentes dans les zones couvertes par le projet et intervenant dans le domaine de la lutte contre les VBG/EAS/HS et VCE, ainsi que les services de l'Etat intervenant dans la gestion de ces cas (police, gendarmerie, centres de santé, services de l'action sociale, etc.) sera effectuée, afin d'impliquer ces derniers dans la gestion de ces cas et la prise en charge des survivant(es).

Les mécanismes de gestion des plaintes comprennent une procédure spécifique pour le traitement des plaintes liées aux EAS/HS et permettent plusieurs canaux de signalement avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes. Le mécanisme est fondé sur une approche centrée sur les

besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations sur les EAS/HS. Cette approche vise à créer un environnement favorable dans lequel les intérêts des survivant(e)s sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect. Elle favorise le rétablissement du (de la) survivant(es) et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et ses souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

VII-AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI, INTERDICTION DE PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS/TRAVAUX FORCES

L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail dans le cadre de ce projet ne doit pas être inférieur à dix-huit (18) ans. Pour les fonctionnaires de l'État travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement figurent l'âge minimum de 18 ans.

Aussi, il est important de rappeler que conformément à l'article 153 de la loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, « les pires formes de travail des enfants sont interdites... ». Aux termes de cette loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

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

La liste de ces travaux est déterminée par l'article 5 du décret N° 2016 -54/ PRES/PM/MFPTPS/MFSNF portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants du 09 JUIN 2016. Ce décret a été pris en conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Ainsi, toute personne n'ayant pas atteint 18 ans Pour ce faire, tout fournisseur ou contractant devra veiller au respect de cette condition lors des recrutements de la main d'œuvre pour l'exécution de certains travaux du projet. Les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les exploitants des domaines minier et foncier, les ONG, les OSC et les syndicats, les comités mis en place par le projet, etc. seront mis à contribution assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

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

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

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

VIII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

8.1 Instances de règlement

Au Burkina Faso de façon générale, des procédures locale de résolution des plaintes existent et aboutissent à de bons résultats. En effet, dans les localités du pays, les situations de divergences peuvent exister et se règlent à travers un mécanisme local impliquant les acteurs locaux de résolution des différents que sont les personnes ressources influentes (doyens, chefs de village, de quartier, leaders religieux). Les décisions de règlement issues de cette médiation reposent sur des mesures appropriées, consensuelles et acceptées des parties dans la plupart des cas.

C'est en cas d'insatisfaction de la part d'un des plaignants que les conflits sont portés devant l'administration locale : collectivités territoriales, services techniques (environnement, agriculture, action sociale, police, etc.)

Ainsi, il sera mis en place des instances locales de règlement appelées comité de gestion des plaintes pour la gestion des plaintes qui surviendraient dans la mise en œuvre du PARGFM. Les instances mises en place dans les villages et communes par le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation doivent être prises en compte dans la composition des comités. Ces instances doivent être accessibles à toutes les couches et catégories sociales, et leur composition doit prendre en compte le genre. De même, la mise en place de ces instances doit se faire de manière participative, et se baser sur les mécanismes endogènes de gestion des conflits auxquels les populations font recours en cas de problème.

Au moins trois (03) niveaux de règlements doivent être prévus :

- *Au niveau village*

Un comité villageois doit être mis en place dans chaque village touché par le projet. Ce comité pourrait se composer du président CVD, de deux représentant(e)s des personnes affectées dont une femme, d'un représentant des autorités coutumières et religieuses, et d'une personne ressource.

Ce comité est la première instance de gestion des plaintes dans le cadre du PARGFM. Ainsi, toute personne qui estime avoir été omise ou lésée dans le cadre du projet, peut saisir le Comité Villageois qui entreprend toutes les démarches nécessaires en vue d'un règlement à l'amiable. Si la plainte est fondée, les dispositions sont prises pour l'indemnisation du plaignant. En revanche, si la plainte est jugée irrecevable, et les arguments présentés par le comité sont acceptés par le plaignant, la plainte est éteinte à ce niveau. En cas de désaccord, la plainte est

référé au deuxième niveau.

Le délai de règlement des plaintes au niveau village ne doit pas excéder cinq (05) jours. Dans tous les cas, un procès-verbal est produit, dont une copie est transmise au Maire de la commune, une à la Coordination nationale du PARGFM, et une autre copie remise au plaignant.

▪ ***Au niveau communal***

Le comité communal devra regrouper les acteurs suivants : le maire ou son représentant, un conseiller du village, des représentants des services techniques déconcentrés présents sur place, un représentant du service SFR, un représentant des groupes d'intérêt spécifique ou communautaire, un(e) représentant(e) des Populations Affectées par le Projet, et des personnes ressources.

Le comité communal dispose de dix (10) jours à compter de la date de réception du PV du Comité villageois, pour diligenter un règlement avec le plaignant. Ainsi, le comité communal examine les plaintes et les PV des comités villageois, puis entend le plaignant ou son représentant avant de se prononcer sur la suite à y donner. Après vérification des informations motivant la réclamation, le comité se prononce et dresse un PV dont une copie est remise au plaignant, et une autre, transmise à l'unité de coordination du projet.

Le comité communal a cinq (5) jours pour se prononcer et faire un retour au plaignant.

En cas d'accord, le plaignant est soit indemnisé, ou la plainte est éteinte pour réclamation non recevable ; le cas échéant, le plaignant peut se référer aux juridictions compétentes.

Les différents comités seront mis en place sur arrêté du maire de la commune territorialement compétent. La composition des comités doit se faire dans une perspective de genre.

▪ ***Au niveau national***

Le comité de règlement des plaintes au niveau national se compose des membres suivants :

- Coordonnateur national
- Coordonnateurs des unités sectorielles
- Spécialistes en sauvegarde environnementale
- Spécialiste en sauvegarde sociale

Le comité national peut également être saisi directement pour des cas de plaintes de la part de tiers. Dans son rôle de coordination de l'ensemble du Projet, l'UCP devra exécuter les tâches suivantes :

- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes est fonctionnel ;
- suivre et documenter les plaintes (rapports trimestriels) et procéder à l'archivage physique et électronique des plaintes ;
- procéder en cas de besoin à la saisine des tribunaux et suivre les décisions de justice ainsi que leur exécution.

Le délai de réaction est de trois (3) semaines à compter de la date de réception de la plainte.

8.2 *Prévention des plaintes et conflits*

Afin d'anticiper les sur les risques de conflits, les situations sources de plaintes seront traitées de manière proactive. Ainsi, la diffusion de l'information, l'établissement d'une communication efficace et permanente permettra de clarifier certaines situations et de minimiser les risques de plaintes dues à une mauvaise interprétation des informations reçues.

8.3 *Enregistrement et traitement des plaintes*

L'enregistrement des plaintes est accessible à toutes les couches et catégories sociales, et se fait à travers des canaux adaptés. Elles peuvent se faire par courrier, de vive voix, par téléphone, via WhatsApp, par mail ou sur le site web du projet s'il en dispose.

Un accusé de réception doit être remis au requérant dès réception de la plainte transmise de vive voix ou par courrier déposé directement par ce dernier. Les personnes ayant soumis leurs plaintes par mail recevront les accusés de réception par le même canal. Pour les plaintes transmises par les autres canaux, l'accusé de réception doit être transmis dans un délai maximum de 3 jours. Il sera indiqué aux requérants concernés qu'ils peuvent passer retirer leur accusé de réception auprès du comité qui a reçu la plainte. Le comité ayant reçu la plainte indiquera le délai dont il dispose pour faire un retour au requérant et les autres voies de recours si la décision rendue ne le satisfait pas.

Un registre devra être mis à la disposition des différentes instances, afin d'assurer la traçabilité dans la gestion des différentes plaintes. Une fiche de plainte (*voir modèle en annexe 5*) sera remplie pour chaque plainte enregistrée et sera conservée dans un dossier, ainsi qu'une fiche de clôture de la plainte (annexe 6), et seront conservées avec tous les autres documents qui seront produits dans le cadre de la gestion des plaintes.

Par ailleurs, une distinction doit être faite entre les différents types de plaintes, afin d'assurer une gestion de ces plaintes, en l'occurrence les plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS, et VCE. Une fiche de plainte (*voir modèle en annexe 4*) sera remplie pour chaque plainte enregistrée et sera conservée dans un dossier.

Pour le cas des plaintes liées aux cas de EAS/HS, le recours aux mécanismes de règlement à l'amiable ne sera pas appliqué afin de maintenir la confidentialité dans la gestion des plaintes, mais aussi une approche centrée sur les besoins du/de la survivant (e).

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :

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

Pour les travailleurs régis par le code du travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

- ☞ le conflit individuel de travail est un différend qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel (article 319 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso);
- ☞ le conflit collectif de travail est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (article 367 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso).

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit en jeu (individuel ou collectif).

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable. Le mécanisme de gestion des plaintes sera fondé sur une approche basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement

des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique).

8.4 Règlement du conflit individuel de travail

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- ☞ *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- ☞ *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à un échec. Dans ce cas l'inspecteur du travail dresse un PV de non-conciliation signé de lui et des parties. Le PV de non-conciliation sera transmis au tribunal du travail. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle, dans ce cas l'inspecteur du travail dresse deux PV. Un PV partiel de conciliation et un PV de non-conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. L'inspecteur du travail peut également dresser des PV exécutoires suivant les dispositions de l'article 325 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, si les éléments du litige en cause ne sont pas contestés et portent sur le salaire, les congés payés et la prime d'ancienneté. Les PV de conciliation totale, partielle et les PV exécutoires dressés par l'inspecteur du travail valent titre exécutoire selon les dispositions de l'article 326 de ladite loi. En effet, l'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- ☞ *Procédure devant les tribunaux* : En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable, le tribunal est directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non-conciliation, conformément aux dispositions de l'article 327 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso.

- ☞ . 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.

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

8.5 Règlement de conflit collectif

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- ☞ *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail ou le directeur du travail. Il est important de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une direction régionale du travail. Quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs directions régionales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail. À l'issue de la tentative de conciliation, le directeur du travail ou l'inspecteur du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Le PV d'accord total ou partiel est signé de l'inspecteur ou du directeur du travail, et contresigné par les deux parties en conflit et met fin au différend. Il est immédiatement exécutoire. Le procès-verbal d'accord total est déposé au greffe du tribunal du travail du lieu du différend par l'inspecteur ou le directeur du travail qui doit veiller à l'exécution des accords par les parties. Une ampliation du PV est transmise aux parties et à partir de la date de réception de son exemplaire, chaque partie est dans l'obligation d'exécuter les accords lui incombant. Cependant, les points de désaccord sont transmis à l'arbitrage.
- ☞ *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins qu'il adresse au ministre chargé du travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date de transmission au ministre chargé du travail conformément à l'article 371 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso. Dans un délai de dix (10) jours maximums qui suivent la réception du procès-verbal de non-conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou par le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la Cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des

arbitres prévus par la loi. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par le Président du Conseil d'arbitrage. La sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

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

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

Par ailleurs, le Médiateur du Faso, dont la procédure est gratuite peut être saisi. De façon générale, le Médiateur du Faso apporte une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs devant les services publics ; son siège est à Ouagadougou et il possède dix (10) délégations régionales.

Ainsi, le Médiateur du Faso est appelé à apporter une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs, recevoir et instruire les réclamations provenant des personnes physiques et morales, relatives au fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une mission de service public ; formuler des recommandations en vue du règlement rapide et à l'amiable des litiges entre l'administration publique et les administrés ; faire des propositions de modifications des textes législatifs, réglementaires et administratifs dans l'intérêt général ; participer à toute action tendant à l'amélioration des services publics et à toute activité de conciliation entre l'administration publique et les forces sociales et professionnelles.

Dans le cadre du présent projet, les travailleurs peuvent s'adresser au responsable des sauvegardes sociale de l'unité sectorielle concernée pour la prise en compte de leurs préoccupations et plaintes. Une fois saisi, ce dernier en informe le Coordonnateur et prend toutes les dispositions nécessaires pour un règlement du problème soumis. A l'issue de cette étape, lorsque le plaignant n'est pas satisfait, il peut alors recourir à la procédure de conciliation conduite par l'inspecteur du travail.

Un point focal sera désigné au niveau de chaque antenne régionale, en vue de la gestion des conflits de travail, avant que ne soit saisi l'inspecteur du travail.

Ce mécanisme sera porté à la connaissance des travailleurs lors de leur entretien d'embauche et fera l'objet de vulgarisation par voie d'affichage. Le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du projet, sauf pour les plaintes liées aux EAS/HS. Le recours aux mécanismes de règlement à l'amiable ne sera pas appliqué afin de maintenir la confidentialité dans la gestion des plaintes, mais aussi une approche centrée sur les besoins du/de la survivant (e) ;

Pour la gestion de ces cas de faits avérés d'EAS/HS, une cartographie des ONG/OSC présentes dans les zones couvertes par le projet et intervenant dans le domaine de la lutte contre les EAS/HS et VCE, ainsi que les services de l'Etat intervenant dans la gestion de ces cas (police, gendarmerie, centres de santé, services de l'action sociale, etc.) sera effectuée, afin d'impliquer ces derniers dans la gestion de ces cas et la prise en charge des survivant(es).

IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCN 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'UCN 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. Ces procédures devront inclure les mesures de prévention et de réponse aux cas de EAS/HS.

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

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national. L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

X. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La passation, l'exécution et le règlement des marchés du présent projet seront régis par les procédures de la Banque Mondiale en matière de passation de marché. Les appels d'offres, et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail se feront conformément à ces procédures .

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, l'UCN s'assurera que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/VCE.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment veiller au respect des consignes de sécurité au niveau des installations de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau de quelques textes juridiques et articles pertinents traitant des relations de travail

Tableau 4:Tableau de quelques textes juridiques et articles pertinents traitant des relations de travail

N° Ordre	Réf. TEXTE	ARTICLE	CONTENU
01	<p>Constitution du Burkina Faso, adoptée par référendum le 2 juin 1991 (promulguée par kiti an VIII 330 du 11 juin 1991, J.O.BF. du 13 juin 1991, p. 794). Révisée par la loi 2-97 ADP du 27 janvier 1997 (promulguée par décret 97-63 du 14 février 1997, J.O.BF. du 19 février 1997, p. 2), la loi 3-2000 AN du 11 avril 2000 (promulguée par décret 2000-151 du 25 avril 2000, J.O.BF. du 4 mai 2000, p. 3626), et par la loi 1-2002 AN du 22 janvier 2002 (promulguée par décret 2002-38 du 5 février 2002, J.O.BF. du 7 février 2002, p. 209).</p>	Art. 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.
		ART.20	L'Etat veille à l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur.
		ART.71	Toute personne appelée à exercer des fonctions ministérielles bénéficie obligatoirement d'un détachement ou d'une suspension de contrat de travail selon le cas.
02	<p>LOI N° 028 - 2008/AN PORTANT CODE DU TRAVAIL AU BURKINA FASO</p>	Article 2	Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.
		Article 5	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

			<p>ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</p> <p>Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment en tant que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ; 2) méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ; 3) mesure de discipline au travail ; 4) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ; 5) punition pour avoir participé à des grèves.
		Article 28	<p>En cas de grève ou de lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail définie par la présente loi, les opérations de placement définitif relatives aux entreprises concernées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues.</p>
		Article 29 :	<p>Le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur.</p> <p>Le contrat de travail est conclu librement et est constaté dans les formes convenues par les parties contractantes sous réserve des dispositions des articles 55, 56 et 57 de la présente loi.</p> <p>La preuve de l'existence du contrat de travail peut être apportée par tous moyens.</p>
		Article 33	<p>Tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Burkina Faso est soumis aux dispositions de la présente loi, quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties. Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous une autre législation et dont l'exécution partielle au Burkina Faso excède une durée de trois mois.</p>
		Article 35	<p>Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf convention contraire.</p> <p>Toutefois, il conserve la liberté d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité lucrative à caractère professionnel non susceptible de concurrencer directement l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.</p> <p>Il doit notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ; 2. obéir à ses supérieurs hiérarchiques ;

			3. respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre aux horaires et aux consignes de sécurité et de santé au travail.
		Article 36	<p>L'employeur doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ; 2. payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ; 3. conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; 4. traiter le travailleur avec dignité ; 5. veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique ; 6. interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; 7. communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort.
		Article 37	<p>Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit. Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit.</p> <p>Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.</p>
		Article 38	L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent.
		Article 40	<p>Les personnes handicapées, ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés.</p> <p>Les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus de réserver certains emplois aux personnes handicapées, sont fixées par décret en conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail.</p>
		Article 41	<p>Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.</p> <p>Le contrat à l'essai doit être constaté par écrit, à défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Le contrat à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.</p>

		Article 42	<p>Le contrat à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.</p> <p>La durée de l'essai est fixée à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ; 2. un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; 3. trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés. <p>L'engagement à l'essai peut être renouvelé une seule fois et pour la même durée.</p> <p>Le travailleur perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé pendant la période d'essai.</p>
		Article 43	<p>La prolongation des services après expiration du contrat à l'essai, sans qu'il n'y ait renouvellement écrit, équivaut à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.</p>
		Article 59	<p>Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en aucun cas être conclu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pour remplacer définitivement un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ; 2. pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel doivent être effectués ces travaux.
		Article 153	<p>Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Cette disposition est d'ordre public.</p> <p>Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; 2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ; 3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales ; 4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. <p>La liste de ces travaux est déterminée par décret en conseil des ministres après consultation des organisations de</p>

			travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.
		Article 319	Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.
		Article 320	<p>Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie.</p> <p>L'inspecteur du travail saisi d'un différend individuel de travail, convoque les parties en vue d'un règlement amiable en indiquant les nom, prénoms, profession, adresse du demandeur ainsi que l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution.</p> <p>La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif ou par toute autre voie utile.</p> <p>Page 86 sur 116 MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE /BURKINA FASO 86</p> <p>Les parties peuvent se faire assister aux séances de conciliation par un employeur ou un travailleur de la même branche d'activités ou toute autre personne de leur choix.</p>
		Article 367	Le conflit collectif est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif.
		Article 369	<p>Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :</p> <p>1. à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail ;</p> <p>Page 98 sur 116 MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE /BURKINA FASO 98</p> <p>2. au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail.</p>
		Article 3	

03	Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application des heures de travail dans les établissements non agricoles.		<p>Equivalences d'heures de travail de certaines professions en raison du caractère intermittent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail, - 45 heures pour le personnel des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé, maisons d'accouchements, établissements climatiques et tous établissements de cure, repos, soins, convalescence, régime, stations service, les cuisiniers dans les hôtels, caissiers, magasiniers, chauffeurs-livreurs, basculeurs ; - 48 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise; - 50 heures pour le personnel de salons de coiffure, manicure, pédicure, massage et instituts de beauté, spectacles forains; - 52 heures pour les chauffeurs de taxi, le personnel des débits de boissons, restaurants et hôtels et pour le personnel autre que les cuisiniers;56 heures pour le personnel des services d'incendie, - 60 heures pour les gens de maison , - 72 heures pour les gardiens de jour et de nuit.
----	--	--	--

Source : OUATTARA F, mars 2021

ANNEXE 2: CODE DE BONNE CONDUITE

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

1. Règles générales de conduite

Le projet/l'entreprise s'engage à s'assurer que le (s) activités soient mise(s) en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet/l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) dont exploitation et abuse sexuel ou harcèlement sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

Le projet/l'entreprise et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur ;

;

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

Le projet/l'entreprise s'assurera que les us et coutumes de la communauté locale soient respectés et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination.

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

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

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

2. Règles de conduite en rapport avec les VBG/EAS/HS

☞ Règles de conduite du projet

Les actes de VBG constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour suite à donner.

Ces règles de conduite engagent le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux. La responsabilité du projet se situe principalement au niveau de la prévention et de la réponse aux EAS/HS qui pourraient être exacerbés par la mise en œuvre des activités du projet.

Toutes les formes de VBG notamment les EAS/HS y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

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

À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés du projet/de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres

de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de EAS/HS seront engagées, le cas échéant. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de EAS/HS.

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

☞ *Règles de conduite du chef de service*

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

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

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

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

☞ *Règles de conduite des employés*

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

Le projet doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les exploitations et abus sexuels et 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 et dans les campements de travailleurs constitue une faute grave, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- ii. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, sexe, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

- iii. ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- iv. ne pas se livrer aux EAS/HS – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- v. ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- vi. 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 ;
- vii. à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
- viii. envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de EAS/HS et/ou VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- ✓ avoir des relations sexuelles avec une personne mineure, c'est-à-dire âgée de moins de 18 ans
- ✓ tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- ✓ avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- ✓ avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- ✓ faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- ✓ quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- ✓ introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;

- ✓ procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- ✓ emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- ✓ introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- ✓ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- ✓ consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- ✓ conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- ✓ commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- ✓ se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- ✓ utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles ;

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

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

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

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

Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement

Fautes	Sanctions
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 4 à 8 jours
6. Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 4 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 4 à 8 jours
8. Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 4 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
9. Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 4 à 8 jours
10. Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
11. Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Mise à pied de 4 à 8 jours passible de licenciement avec préavis en cas de récurrence (même faute plus de 2 fois)
12. EAS/HS et relations sexuelles avec mineur (enfants de moins de 18 ans)	Licenciement sans préavis suivi de poursuites judiciaires
13. Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
14. Vol	Licenciement sans préavis
15. Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
16. Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
17. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
18. Abandon de poste	Licenciement sans préavis
19. Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
20. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis

3. Suivi et mise en œuvre du code

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

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

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

Signature : _____

Nom et prénom (s) en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 3 : DEFINITION DES CONCEPTS

Exploitation sexuelle : tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre

Abus sexuel : intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;

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

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 comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.

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).

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

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

Parties touchées par le projet

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

Autres parties concernées

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

Employé des fournisseurs principaux

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (CES, Banque mondiale).

Mécanisme de gestion des plaintes

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

Personnes défavorisées ou vulnérables

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

Travailleur contractuel

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet (CES, Banque mondiale).

Travailleur direct

Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur

est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (CES, Banque mondiale).

ANNEXE 4 :

Partie 1 : (fiche d'enregistrement du nom/code et de consentement)

Formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 1)²

Avant le début de l'entretien, rappelez à la/au plaignant/e que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et seront traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP du projet XXX. Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.

1. Nom du/de la plaignant(e) :
2. Code de la plainte ³:
3. Numéro de téléphone/adresse du/de la plaignant(e) :
4. Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être orienté(e) vers le mécanisme de gestion des plaintes du projet XXX?

Oui

Non

N.B Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 2), dans une armoire sécurisée et verrouillée.

² Ce formulaire doit être rempli par un prestataire de services de VBG dès la réception d'un incident de EAS/HS lié au projet afin d'enregistrer le nom, le code, et le consentement du/de la survivant(e), y compris si le/la plaignant(e) n'a pas consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP du projet XXX.

Si la victime n'a pas consenti à être renvoyée auprès du MGP, veuillez ajouter la plainte dans la base de données/registre, mais ne recueillez pas d'informations détaillées dans le formulaire de réception de plaintes (partie 2).

Ce formulaire doit être archivé à part les autres outils de documentation et ne devrait pas être partagé

³ Il est possible d'utiliser un code généré pour documenter de manière spécifique l'incident de EAS/HS ou un code plus générique comme VBG/EAS/HS.

Il est important que l'utilisation du code relie la plainte aux données concernant la prestation de services pour les cas de EAS/HS.

Bien que ces données ne doivent pas être divulguées au projet, elles sont importantes pour le suivi des dossiers par les prestataires et pour garder des liens entre l'identité du/de la survivant(e) et le code désigné.)

Fiche de réception de plaintes liées aux EAS/HS

partie 2 : (fiche de consentement et de description des faits)

Formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 2)⁴

Avant le début de l'entretien, le prestataire de services devrait rappeler à son client que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP du projet XXX. Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.

Partie A :

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP?

Oui Non

SI OUI, veuillez remplir le formulaire dans sa totalité.

SI NON, veuillez demander le consentement du (de la) plaignant(e) uniquement pour partager, de façon anonyme, 1) le code de la plainte, 2) le type d'incident rapporté ainsi que la date et la zone de l'incident, 3) le lien de l'auteur présumé avec le projet (si connu), et 4) l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Expliquer que cette information ne sera utilisée par le projet que dans l'objectif de recueillir des informations sur les risques créés par le projet pour la sécurité et le bien-être des femmes et filles dans leur communauté et de prendre des mesures afin d'atténuer ces risques. Aucune donnée spécifique à l'incident en question, y compris l'identité du/de la victime, la localisation spécifique, etc., ne sera partagée en dehors du prestataire.

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à partager les données notées ci-dessus ?

Oui Non

Si OUI, veuillez remplir le reste du formulaire ci-dessous.

Si NON, veuillez ne pas remplir le reste du formulaire.

Partie B :

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

Code de la plainte :

Âge et sexe du/de la victime :

⁴ Ce formulaire doit être rempli par un prestataire de services de VBG dès la réception d'un incident de EAS/HS lié au projet, et seulement dans sa totalité, si le/la plaignant a consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP du projet XXX. Si la victime n'a pas donné son consentement, seule la première partie du formulaire doit être remplie. Ce formulaire doit être archivé à part le formulaire d'enregistrement et les informations saisies dans la base de données des plaintes de EAS/HS utilisée par le prestataire.

Il est recommandé d'utiliser les formulaires qui existent déjà et qui sont utilisés par les prestataires VBG

- Fille (<18)
Femme (>=18)
Garçon (<18)
Homme (>=18)

Heure, zone et date de l'incident rapportés par le/la victime :

Le nom/surnom/identité de l'auteur(s) présumé(s) est-il connu ? Connu Inconnu

Nom(s) : _____

Fonction(s), si connue(s) : _____

Selon le/la plaignant(e), veuillez vérifier si l'auteur présumé est lié au projet :

Oui

Non

Inconnu

Fonction de l'auteur présumé (si connu) :

Prière d'inclure une description physique de l'auteur présumé, si possible :

L'identité des témoins le cas échéant :

Compte rendu précis de ce qui a été dit par le/la victime :

Type de VBG rapporté (classification GBVIMS) :

Viol

Agression sexuelle

Prière de préciser si pertinent :

Exploitation et abus sexuels

Harcèlement sexuel

Agression physique

Violence psychologique/émotionnelle

Mariage forcé

Déni de services, ressources ou opportunités

Quelqu'un d'autre est-il au courant ou a-t-il été mis au courant de la situation ?

Oui Si possible, identifier qui ? _____

Non

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

Oui Non

SI OUI, préciser les services reçus :

Médicaux

Psychosociaux

Juridiques

De sûreté/sécurité

Autres Veuillez spécifier :

Autres observations pertinentes du prestataire :

N.B : Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 1), dans une armoire sécurisée et verrouillée.

Annexe 5 : Modèle de fiche de plainte

Date : Dossier N°
Région : Commune..... Village.....

1. Informations sur le plaignant

Nom et prénom (s) : CNIB N°.....
Age : Sexe..... Statut matrimonial :
Profession : N° Téléphone :
Village de résidence :
Village d'origine :
Village dont la plainte fait l'objet :

2. Description de la plainte :

Cours résumé de la plainte :

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

3. Catégorie de la plainte :

- Type 1 : demande d'informations ou doléances
- Type 2 : Plaintes ou réclamations liées à la gestion environnementale et sociale du projet
- Type 3 : Plaintes liées aux travaux et prestations
- Type 4 : Plaintes liées à la violation du code de conduite

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

.....
.....

.....A, le.....

(Qualité et signature de la personne ayant reçu la plainte)
plaignant

Signature du

Annexe 6 : Fiche de clôture de plainte

Date :

Région :

.....Commune.....Village.....

Dossier N°.....

1. Informations sur le (la) plaignant (e)

Nom et prénom (s) :CNIB.....

Age :Sexe :

.....

Profession :N° Téléphone :

.....

Village d'origine :

Village de résidence :

Village dont la plainte fait l'objet :

2. Nature de la plainte :

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

3. Solutions proposées :

4. Solutions mises en application :

5. Documents de traitement de la plainte

-
-
-
-

6. Raisons de clôture de la réclamation ou de la plainte

Consensus trouvé, plaignant satisfait par la solution proposée

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

A, le.....

Signature du plaignant
président du Comité

Signature du Président CVD

Signature du