

**MINISTRE DES RESSOURCES ANIMALES
ET HALIEUTIQUES**

SECRETARIAT GENERAL

**PROJET REGIONAL D'APPUI AU
PASTORALISME DANS LE SAHEL-
PHASE II (PRAPS-2)**



BURKINA FASO

Unité-Progrès-Justice

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN
D'OEUVRE DE LA DEUXIEME PHASE DU PROJET
REGIONAL D'APPUI AU PASTORALISME DANS
LE SAHEL (PRAPS-2)**

MAI 2021

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
DEFINITION DES CONCEPTS CLES.....	6
INTRODUCTION.....	9
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	12
1.1 Types de travailleurs	12
1.2 Effectif des travailleurs du projet	13
1.3 Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	15
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	16
2.1 Principales activités présentant des risques	16
2.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre	17
III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	25
3.1. Recrutement et traitement salarial	27
3.2. Temps de travail, temps de repos et congés	29
3.3. Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte.....	29
3.4. Liberté d'association	30
3.5. Rupture de contrat	30
IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	31
4.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles	32
4.2. Santé et Sécurité au Travail (SST).....	32
V. PERSONNEL RESPONSABLE	34
5.1. Dispositif de mise en œuvre du projet.....	34
5.2. Comité de revue	36
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES	37
6.1 Sante et sécurité au travail.....	37
6.2 Disposition supplémentaires sur la SST	38
6.3 Recrutement des travailleurs du projet.....	39
6.4 Licenciement des travailleurs.....	39
6.5 Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels	39
6.6 Documentation et information à l'attention des travailleurs.....	40
VII- AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI.....	40
VIII. CONDITIONS GENERALES	41
8.1 Heures de travail.....	41

8.2	Salaires	41
8.3	Cas des travaux forcés.....	41
8.4	Non-discrimination et égalité des chances.....	42
8.5	Organisations de travailleurs	42
VIII-	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	42
IX.	GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	44
X.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	46
	CONCLUSION.....	46
	ANNEXES.....	48

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP.....	14
Tableau 2 :	Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet	20

SIGLES ET ABREVIATIONS

ASP	: Agro-Sylvo-Pastoral
UA	: Union africaine
PPCB/CBPP	: Péripleurmonie Contagieuse Bovine/Contagious Bovine Pleuropneumonia
CICR	: Comité International de la Croix Rouge
CILSS	: Comité Permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse au Sahel
CIRAD	: French International Cooperation Center in Agricultural Research for Development (<i>Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement</i>)
CORAF/WE	: Conseil Ouest Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles/West
CARD	African Council for Agricultural Research and Development
CPP/CPF	: Cadre de Partenariat par Pays /Country Partnership Framework
CRSA/RAHC	: Centre Régional de Santé Animale / Regional Animal Health Center
CEDEAO/	: Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest
ECOWAS	/Economic Community of West African States
DGPA	: Direction Générale des Productions Animales
DGSV	: Direction Générale des Services Vétérinaires
DRRAH	: Direction Régionale des Ressources Animales et Halieutiques
EAS	: Exploitations et Abus Sexuels
ECTAD	: Centre d'urgence pour les maladies animales transfrontalières (FAO) /Emergency Centre for Trans-boundary Animal Diseases (FAO)
FAO	: Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture /Food and Agriculture Organization of the United Nations
FCV	: Fragilité, conflits et violence/Fragility, Conflict and Violence
FM/GF	: Gestion financière / Financial Management
PIB/GDP	: Produit intérieur brut / Gross Domestic Product
IBAR	: Interafrican Bureau For Animal Resources (of AU), acronyme anglaise de Bureau interafricain des ressources animales (de l'UA)
IDA	: Association internationale de développement / International Development Association
AGR / IGA	: Activité Génératrice de Revenus / Income Generating Activity
GPRENAF	: Gestion participative des ressources naturelles et forestières
ILRI	: Institut international de recherche sur l'élevage /International Livestock Research Institute
HS	: Harcèlement sexuel
IP	: interprofession
MRAH	: Ministère des ressources animales et halieutiques
S&E	: Suivi et Evaluation
OIE	: Organisation mondiale de la santé animale / World Organisation for Animal Health
OHADA	: Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique
UCP / PCU	: Unité de coordination des projets / Project Coordination Unit
ODP/PDO	: Objectif de développement du projet / Project Development Objective
OP	: Organisation professionnelle
PNDES	: Plan National de Développement Economique et Social
APP / PPA	: Avance pour la préparation du projet
PRAPS II	: Projet d'Appui au Développement du secteur de l'Elevage au Burkina Faso

PASP	: Politique sectorielle « production agro-sylvo pastorale »
PDPS	: Programme de Développement durable des Exploitations Pastorales du Sahel-Burkina
PNDEL	: Politique Nationale de Développement Durable de l’Elevage
PPR	: Peste des Petits Ruminants / Small Ruminants Plague
PRAPS	: Projet Régional d’Appui au Pastoralisme au Sahel / Regional Sahel Pastoralism Support Project
PRECA	: Projet de résilience et de compétitivité agricole
PREDIP	: Projet Régional de Dialogue et d’Investissement pour le pastoralisme et la transhumance
PRP	: <i>Priorité Résilience Pays</i> /Country Priority Resilience Program
CPR /RPF	: Cadre de Politique de Réinstallation / Resettlement Policy Framework
REDD	: Réduire les émissions issues de la dégradation et de la déforestation
SNADDT	: Schéma National d’Aménagement et Développement Durable du Territoire
TFRP	: Groupe de travail régional sur le pastoralisme /Regional Task Force on Pastoralism
VBG	: Violences basées sur le genre
VCE	: Violences contre les enfants

DEFINITION DES CONCEPTS CLES

- **Abus sexuel:** On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4*).
- **Autres parties concernées :** L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).
- **Bénéficiaires :** les bénéficiaires d'un projet sont les personnes qui tireront directement profit des activités mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit des personnes directement ciblées par les interventions du projet (Consultant).
- **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.).
- **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*).
- **Exploitation sexuelle:** Cette expression désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certains types de « prostitution forcée » peuvent également entrer dans cette catégorie (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4*).
- **Harcèlement sexuel :** Avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles et tout comportement verbal ou physique de nature sexuelle (*Comité permanent interorganisations, 2015, Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la*

violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement).

- **Mécanisme de gestion des plaintes** : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).
- **Parties touchées par le Projet** : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).
- **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*).
- **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, rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).

- **Violence contre les enfants : Violences contre les enfants :** La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

INTRODUCTION

☞ Contexte et justification du projet

A l'instar de plusieurs pays de la sous-région, le secteur de l'élevage au Burkina Faso doit faire face à certains défis au nombre desquels on peut retenir : (i) la vulnérabilité face aux crises climatiques, (ii) l'accès périlleux aux ressources naturelles (*disparition accrue, morcellement et déconnection des zones les unes des autres*), (iii) l'insuffisance des investissements dans le secteur, (iv) le faible accès aux services d'appui conseil. Ces défis sont également partagés par les pays à revenus essentiellement assurés par les activités agricoles et pastorales.

Ainsi, pour faire face à ces défis, la première phase du PRAPS-1 a été mise en œuvre de manière simultanée dans six (06) pays sahéliens (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad) sous la coordination technique et opérationnelle du Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS). L'objectif de Développement (ODP) de cette première phase était d'« *Améliorer l'accès à des moyens et services de production essentiels et aux marchés pour les pasteurs et agropasteurs dans des zones transfrontalières sélectionnées et le long des axes de transhumance dans les six (06) pays sahéliens, et améliorer la capacité de ces pays à répondre à temps et de façon efficace en cas de crises pastorales ou d'urgences* ».

Au regard des résultats jugés satisfaisants par les bénéficiaires et partenaires, et pour assurer un accompagnement de la réponse à l'amélioration de la valeur ajoutée du secteur de l'élevage à l'économie nationale, le Gouvernement du Burkina Faso et la Banque mondiale ont entamé la préparation de la deuxième phase du projet.

☞ Objectifs du PRAPS-2

L'objectif de développement du PRAPS-2 est d'améliorer la résilience des pasteurs et des agropasteurs dans certaines zones de la région et de renforcer les capacités des pays à répondre rapidement et efficacement aux crises ou aux urgences pastorales.

Le projet comprend les composantes suivantes :

- **Composante 1: Amélioration de la santé animale et contrôle des médicaments vétérinaires**

Cette composante 1 vise à accroître la protection des troupeaux de petits et grands ruminants contre la peste des petits ruminants (PPR) et la péripneumonie contagieuse bovine (PPCB), deux maladies animales transfrontalières prioritaires au niveau régional. La composante 1 se subdivise en trois (03) sous-composantes : (1) *Renforcement des capacités des services vétérinaires nationaux* ; (2) *Soutien à la surveillance et au contrôle harmonisés des maladies animales prioritaires* ; (3) *Soutien au contrôle des médicaments vétérinaires*.

- **Composante 2. Gestion et gouvernance durables des paysages**

La composante 2 : Gestion et gouvernance durables des paysages vise à accroître les superficies faisant l'objet d'une gestion durable des paysages, et à renforcer la gouvernance des terres pastorales ainsi que la mobilité du bétail dans le respect des lois agro-sylvo-pastorales. Cette composante 2 se subdivise en trois (03) sous-composantes qui sont : (i) *Accès aux ressources*

naturelles et gestion durable des paysages, (ii) Gestion durable des infrastructures d'accès à l'eau, (iii) Production de fourrage.

▪ **Composante 3. Amélioration des chaînes de valeur du bétail**

L'objectif principal de la Composante 3 est d'améliorer les Chaînes de Valeur (CV) du bétail pastoral, de faciliter le commerce régional du bétail, et de soutenir l'intégration des marchés régionaux. Elle sera mise en œuvre à travers les trois (03) sous-composantes suivantes : (i) *Développement d'une infrastructure de marché stratégique pour le commerce régional;* (ii) *Renforcement des capacités des organisations nationales et régionales de producteurs pastoraux ;* (iii) *Développement de la chaîne de valeur et financement de sous-projets.*

▪ **Composante 4. Amélioration de l'inclusion sociale et économique des femmes et des jeunes**

L'objectif de la composante 4 est d'accroître l'inclusion socio-économique des éleveurs, en particulier pour les femmes et les jeunes. La composante 4 se subdivise également en trois (03) sous-composantes, qui sont : (i) *Accès à la formation professionnelle et technique,* (ii) *Amélioration de l'accès aux registres sociaux et d'état civil,* (iii) *Activités génératrices de revenus.*

▪ **Composante 5. Coordination du projet, renforcement institutionnel, prévention et réponse aux crises**

Cette composante se focalisera sur tous les aspects de la gestion du projet, y compris la gestion fiduciaire, les sauvegardes, le suivi et l'évaluation (S&E) et la communication. Elle soutiendra également le développement des capacités institutionnelles, par des formations adaptées, des outils et des procédures de prévention des crises pastorales, et comblera d'importantes lacunes en matière de connaissances et de données aux niveaux national et régional. Enfin, la composante "Intervention d'urgence" (CERC) permettra aux pays de répondre rapidement aux crises ou urgences éligibles. Elle se subdivise en trois (03) sous composantes : (i) *Coordination des projets;* (ii) *Renforcement institutionnel;* (iii) *Intervention d'urgence en cas de crise.*

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

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) fait partie des documents requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Ce document 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 requises pour la prise en charge d'éventuels problèmes relatifs à la main-d'œuvre.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre étant élaborées à la phase de préparation du projet, elles sont susceptibles de révision à tout moment afin de prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Ainsi, le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre du PRAPS-2 décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national en vigueur (législation sociale du travail et sécurité sociale) et les dispositions

de la Norme Environnementale et Sociale numéro deux (NES n°2). En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. En somme, le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre permettra au PRAPS-2 dans le cadre de son environnement de travail et des projets concernés par ses investissements, de :

1. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
2. Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
3. Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels ; communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
4. Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
5. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
6. Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Documents de références utilisés

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformera principalement aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2, aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux textes nationaux sur les conditions de travail. L'élaboration du présent document a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont les suivants :

- Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Norme Environnementale et Sociale n° 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note de Bonnes Pratiques : Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil (<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>);
- Code du travail du Burkina Faso.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre du PRAPS-2 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 l'utilisation d'une main d'œuvre dédiée ;
- 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

L'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet sont présentés dans cette section, qui 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 Types de travailleurs¹

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

- a) Travailleurs directs : toute personne employée directement par l'Unité de Coordination du projet ou le Ministère des Ressources animales dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet, pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UCP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet (spécialistes des questions fiduciaires, des sauvegardes environnementale et sociale, équipe technique, personnel administratif, etc.).

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

- les travailleurs recrutés au sein de l'UCP sur la base d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
- les fonctionnaires détachés ;

¹ Pour plus de détails sur le cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, voir ESF: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards.

<http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards>. Pour la Note d'Orientation à l'intention des Emprunteurs sur ESS2, Emploi et Conditions de Travail : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>

- les fonctionnaires mis à disposition ;
 - les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».
- b) Travailleurs contractuels : 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. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) tels que le personnel des entreprises chargées de la construction des infrastructures (travailleurs employés par les entreprises chargées de la construction des unités vétérinaires, des parcs de vaccination, des infrastructures d'hydraulique villageoise...).
- c) Employés des fournisseurs principaux : personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.
- d) Travailleurs communautaires : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Il peut s'agir de travailleurs mobilisés dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, pour la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

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

1.2 Effectif des travailleurs du projet

La gestion opérationnelle du PRAPS-2 sera assurée par une Unité de Coordination du projet (UCP) qui sera mise en place par le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques, ainsi que par les équipes qui seront mobilisées au sein des Directions Régionales des Ressources Animales et Halieutiques.

L'UCP aura à sa tête un Coordonnateur/une Coordonnatrice de Projet qui sera sélectionné(e) de manière compétitive. Le Coordonnateur/la Coordonnatrice de Projet sera chargé (e) de la gestion et de la supervision du personnel qui sera également recruté sur une base compétitive.

En cas de besoin, le Projet engagera des consultants à court terme sur des questions techniques spécifiques. En outre, des Assistants en suivi-évaluation seront recrutés pour appuyer la mise en œuvre du projet au niveau régional. Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser au sein de l'UCP.

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP

Réf.	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
1	Coordonnateur/Coordonnatrice	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
2	Responsable administratif et financier	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
3	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
4	Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
5	Spécialiste en suivi-évaluation	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
6	Assistant spécialiste en genre	1	Maitrise en sciences sociales	Dès le début du projet	Ouagadougou
7	Responsable en passation des Marchés	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
8	Assistant en passation des marchés	1	Licence ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
9	Spécialiste en santé animale	1	Ingénieur	Dès le début du projet	Ouagadougou
10	Spécialiste en gestion et gouvernance des paysages	1	Ingénieur	Dès le début du projet	Ouagadougou
11	Spécialiste développement chaîne de valeur	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
12	Spécialiste en inclusion sociale et économique	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
13	Spécialiste en communication	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
14	Informaticien	1	Ingénieur	Dès le début du projet	Ouagadougou
15	Comptable	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
16	Aide Comptable	1	DUT ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
17	Auditeur interne	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
18	Contrôleur Financier	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
19	Assistant des services techniques	1	Licence ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
20	Assistants en suivi	11	Bac + 2 au moins	Dès le début du projet	Au niveau des régions
21	Assistant de direction	1	DUT ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
22	Agent de liaison	1	CEP	Dès le début du projet	Ouagadougou
23	Chauffeurs coursiers	5	CEP	Dès le début du projet	Ouagadougou

Source : mission d'élaboration du PGMO, Novembre 2020

➤ **Points focaux**

Afin de faciliter la mise en œuvre des activités du projet au niveau régional, les Directions Régionales des Ressources Animales et Halieutiques (DRRAH) des onze (11) régions couvertes par le projet seront désignées comme points focaux dans ces régions.

Ces derniers ne font pas partie du personnel du projet mais interviendront dans la mise en œuvre en tant que partenaires.

Pour ce qui est de l'effectif des travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet, d'autant plus que ces dernières ne sont pas encore identifiées.

1.3 Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Au regard de l'article 2 de la Loi n°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.

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 PRAPS-2, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir pourra être recrutée. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude ou de placement, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2 seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, au handicap et conformément aux dispositions du présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre.

Les différents types de travailleurs directs susceptibles d'être employés 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 et ses textes d'application;

- les agents publics détachés ;
- les agents publics mis à disposition ; tous ces travailleurs, une fois recrutés, sont régis par le décret n°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- 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 aura également les personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet (travailleurs employés par les entreprises chargées de la construction des unités vétérinaires, les parcs de vaccination, les infrastructures d'hydraulique villageoise...) ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux tels que les fournisseurs de consommables et matériels informatiques).

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 considérations personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

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

2.1 Principales activités présentant des risques

Dans la mise en œuvre du projet, un certain nombre d'activités sont prévues, parmi lesquelles

- 1) la construction de 35 unités vétérinaires ;
- 2) la réfection de 10 services vétérinaires (direction régionale, direction provinciale, poste vétérinaire poste de contrôle vétérinaire aux frontières) ;
- 3) la réhabilitation de 5 cliniques vétérinaires privés dans les zones de forte concentration de bétail ;
- 4) la construction de 75 parcs de vaccination ;
- 5) la gestion durable des infrastructures d'accès à l'eau ;
- 6) la production fourragère et d'aliment de bétail ;
- 7) le renforcement des capacités des différents acteurs de gestion des conflits ;
- 8) la réhabilitation/construction des infrastructure d'hydraulique pastorale .

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, et l'article 4 de la loi 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, 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 PRAPS-2 sont les suivants :

- *Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du sous-projet.*

Le fait de ne pas avoir un contrat signé qui définit clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises contractées pour la mise en œuvre des sous-projets pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs du projet. Il y a également les risques relatifs au travail des enfants surtout dans la construction des infrastructures, qui est interdit par ailleurs par la réglementation nationale. Ainsi, les entreprises en charge des travaux seront tenues de s'engager dans le contrat qui les lie au projet, contre le recours au travail des enfants et au travail forcé. Ainsi, le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UCP prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de cette mesure, et pour s'assurer de l'absence de travail des enfants et du travail forcé sur les différents sites du Projet.

Il existe par ailleurs des risques de discrimination liés au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour les formations professionnelles. Pour faire face à ces risques, les PGMO exigent que toutes les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne soient pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Ainsi, 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 pour le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. L'UCP s'assurera régulièrement du respect de ces principes.

- *Risques d'accidents au travail*

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 (Ces personnes ne sont pas prises en charge par les deux lois précitées). La prise en charge ou la réparation des dommages causés à ceux-ci pourrait se faire par le biais des polices d'assurances qui seront contractées lors de la mise en œuvre 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 défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. De même, la réalisation des infrastructures dans le cadre du projet (réalisation des parcs de vaccination et postes vétérinaires dans les localités) 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 prévenir et donc 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 bonne 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 physiques et morales***

En raison 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 effectuées sur le terrain peuvent être la cible d'attaques terroristes ou d'actes de banditisme qui pourraient être à l'origine de blessures, de pertes matérielles et de 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. Enfin, une forte implication des ressortissants de la localité dans la mise en oeuvre des activités au niveau des zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte physique et morale.

- ***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 et de douleurs***

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 fournir aux employés, des postes de travail ergonomiques adaptés ou adaptables à la tâche et à l'utilisateur, afin de contribuer à la prévention des risques

professionnels. En outre, l'ensemble des travailleurs doit être sensibilisé sur la nécessité d'alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.

- ***Risques associés aux VBG/ EAS/HS & VCE***

Les VBG /EAS /HS et les violences contre les enfants (VCE) sont des défis importants dans la société, même s'il existe des textes qui visent à les prévenir et à y faire face. En effet, les interactions entre les travailleurs, notamment contractuels et les communautés riveraines peuvent être un facteur aggravant des risques d'exploitations, d'abus sexuels et de violences contre les enfants, surtout pour les communautés riveraines. Par ailleurs, le code du travail du Burkina Faso interdit en son article 37, le harcèlement sexuel. Selon les dispositions de cet article, le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle. Cependant, aucune disposition du code ne prévoit de sanction spécifique contre les auteurs de harcèlement sexuel.

Ainsi, le harcèlement sexuel renvoie à toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, qui affecte la dignité de femmes ou d'hommes en milieu du travail. Il en est de même pour toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

Les entreprises seront donc tenues dans leurs contrats respectifs, de s'engager à introduire des mesures de prévention/d'atténuation contre les VBG /EAS /HS et VCE, conformément au Plan d'Action VBG élaboré dans le cadre du projet et qui préconise des mesures de préventions telles que les codes de bonne conduite, ainsi qu'un mécanisme de gestion et de traitement des plaintes.

Par conséquent, toute personne employée dans le cadre du projet doit signer le Code de bonne conduite, qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS et de VCE, avec les sanctions en cas de non-respect. En plus, des instances de règlement des plaintes seront mises en place aux niveaux villageois, communal et régional de sorte à favoriser leur accessibilité, surtout pour les travailleurs et les bénéficiaires du projet.

De même, une procédure spécifique relative à la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE impliquant les entreprises en charge des travaux, la mission de contrôle, les populations riveraines et une équipe de points focaux relevant du projet sera mise en place pour la préventions et la réponse face à tels cas².

- ***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 comportements contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. En effet, le non respect des bonnes pratiques 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

² Pour la procédure détaillée relative aux VBG/EAS/HS et aux VCE, voir le plan d'action élaboré dans ce sens.

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.

- Risques d'infection à la COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du projet, en particulier celles des Composantes 1 et 2, pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'une de l'autre à moins de 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.

De même, il est possible qu'une personne attrape la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS.

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 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	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 collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<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.

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<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.
	Risques de discrimination liés au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation/Risque d'abus et exploitation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ✓ Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; ✓ Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Réalisation des parcs de vaccination et postes vétérinaires dans les localités	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
	harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; ✓ Organiser des « quarts d'heure genre³ » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE.
	Risques d'accidents lors des travaux	<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 EPI sur les chantiers
	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 ; ✓ Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.

Source : mission d'élaboration du PGM, décembre 2020

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

³ Séance régulière de sensibilisation d'un quart d'heure environ, organisée généralement les matins avant le début des travaux.

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).

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

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

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant la 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. 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, 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 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'UCP 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.

☞ *Élaboration de politiques et de 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 ou qui se sent malade par suite d'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 la 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'UCP 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 PRAPS-2 sont, de façon non exhaustive, 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 ;
- la Loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat ;
- la Loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;
- la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- la Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974 ;
- 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 055-2003/AN du 21 octobre 2003 portant fixation du taux de cotisation pour pension à la caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- la Loi n°033/98/AN du 18 mai 2018, portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le code de sécurité sociale ;
- la Loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats ;
- la Loi n°055-98/AN du 10 décembre 1998 portant prise en charge des capitaux décès par le budget de l'Etat ;
- la Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles : « tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».
- la loi N°010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso ;
- la Politique Nationale Genre, 2009 ;
- la Stratégie Nationale Genre 2020-2024 ;

- la Stratégie nationale de promotion et de protection de la jeune fille de 2016 ;
 - le Plan stratégique national de promotion de l'élimination de la pratique des mutilations génitales féminines (2016-2020) : elle tire son fondement de la Politique Sanitaire Nationale (PSN) 2010.
 - le Décret n° 2017-0708/PRES/PM/MATD/MINEFID/ portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales.
 - le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
 - l'Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
 - 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° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et aux femmes enceintes ;
 - 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 réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007 ;
 - 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 ;

De manière spécifique, les agents publics sont régis par différents statuts autonomes qui précisent les conditions et modes 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, des employeurs, ainsi que, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Contrat de travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment

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

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. L'article 59 du décret précité prévoit que le personnel des projets ou programmes de développement est prioritairement issu de l'administration ; toutefois sur autorisation du ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique et/ou procéder à un recrutement pour pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques spécifiques.

Selon l'alinéa 2 de l'article 60 dudit décret, le personnel de l'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, mais aussi de tous les statuts autonomes qui régissent les autres agents publics. Ainsi, ils conservent leurs conditions de rémunération attachées à leur qualité d'agents publics de l'Etat. Toutefois, ils bénéficient d'une indemnité mensuelle en fonction du poste qu'ils occupent (confère article 62 Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant règlementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso).

Par ailleurs, les travailleurs recrutés par le projet seront régis par les dispositions de l'article 68 du Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant règlementation 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 précisent la procédure et les conditions du recrutement des travailleurs du projet.

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

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

- toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

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

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

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

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 PRAPS-2, 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

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

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

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

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

Aux termes des articles 144 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de

maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

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

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

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

3.4. Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le PRAPS-2 n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre. Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose que : « *Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.* ».

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 indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux. Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas il pourra être poursuivi pour paiement des montants équivalents au préavis.

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

IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

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

Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°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.

A cela, s'ajoutent 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 ayants 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.

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 œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au Travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PRAPS-2. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les Termes de Référence (TDR) et les études sociales et environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires⁴.

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 seront 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'UCP 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

⁴ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

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).

V. PERSONNEL RESPONSABLE

5.1. Dispositif de mise en œuvre du projet

La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso à travers le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques qui accueillera une unité agile de coordination des projets (UCP), et sera responsable pour la planification opérationnelle des ressources allouées au MRAH par la BM. Elle est chargée du recrutement des travailleurs directs ainsi que du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. L'UCP a la responsabilité de s'assurer que les prestataires sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers la spécialiste de passation des marchés. Elle est chargée à travers les spécialistes environnementales et sociales, de s'assurer que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats.

Le Coordinateur National/La Coordonnatrice Nationale du projet et le responsable des ressources humaines au sein de l'UCP, seront responsable de la gestion du MGP ; plus particulièrement le responsable des ressources humaines sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

Le mécanisme de gestions des plaintes pour les travailleurs contractuels sera géré par le contractant.

Le Coordonnateur National/La Coordonnatrice Nationale du projet s'assurera de la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre des PGMO.

Le projet est classé dans la catégorie 1, conformément au décret N°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso. De ce fait, le PRAPS-2 sera mis en œuvre par une *équipe pluridisciplinaire conduite par un chargé de projet placé* sous la supervision du Coordonnateur de l'Unité de gestion des projets du programme budgétaire.

L'équipe de mise en œuvre du Projet aura pour rôle : (i) la préparation et la mise en œuvre des programmes de travail et budgets annuels, (ii) le suivi de la mise en œuvre du projet en partenariat avec les différents acteurs impliqués, (iii) la préparation des sessions des comités de revue, (iv) la préparation des missions de supervision périodiques du projet, de la revue à mi-parcours du projet et l'évaluation finale.

Au niveau régional, la mise en œuvre du projet sera conduite sous convention par les Directions régionales des ressources animales et halieutiques DRRAH qui abriteront les Assistants suivi-Evaluation (ASE) du projet.

Le projet financera : (i) les biens et équipements pour l'UCP, les DRRAH (ii) les coûts d'exploitation pour coordonner et superviser la mise en œuvre du projet, (iii) les ressources pour les audits périodiques, les études relatives à la coordination, la supervision et les missions de suivi-évaluation du projet ; (iv) la dotation en ressources humaines appropriées.

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

Une stratégie de mise en œuvre spécifique sera élaborée pour chaque composante du projet. Un manuel d'opérations sera élaboré pour guider les entités de mise en œuvre dans les procédures, les mécanismes de rapports et les activités de fusions et en charges, en ce qui concerne la mise en œuvre du projet.

L'exécution du projet est assurée par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et les agences d'exécution.

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'UCP, 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 du Projet (UCP) 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.

L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants ; elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UCP 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, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Ces entreprises et sous-traitants doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso. En outre, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et 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.

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

5.2. Comité de revue

Un Comité de revue, organe d'orientation et de pilotage a été mis en place au sein du Ministère des Ressources Animales et Halieutiques. Le comité de revue veille à la cohérence des objectifs du projet avec les politiques et initiatives nationales. Il initie également et valide les orientations générales ou spécifiques du projet.

Le comité de revue, présidé par le Secrétaire Général du MRAH, se tient deux (02) fois par an. La première session du Comité de Revue de l'année se tient à la fin du mois de juillet au plus

tard afin d'examiner et adopter la situation de l'exécution physique et financière de l'année N-1 du projet. La seconde session de l'année a lieu au plus tard en fin décembre de chaque année et a pour but d'examiner et d'adopter le Programme de Travail et Budget Annuel (PTBA) de l'année N+1.

Le Comité de revue peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président en cas de besoin. Ce comité est composé des premiers responsables des départements ministériels et d'institutions, de la société civile, des collectivités territoriales et des coutumiers, y inclus les donateurs (observateurs), intéressés et/ou impliqués dans la mise en œuvre du projet. Un arrêté interministériel vient préciser les attributions du comité de revue et son mode de fonctionnement.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

6.1 Sante et sécurité au travail

Le Projet respectera les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires, particulièrement par rapport à la santé et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPP.

D'une manière générale, les mesures SSE seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, (notamment les employés des entreprises en charge des travaux de réalisation des infrastructures) particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

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

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale une fois qu'il en est notifié, et informe les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication est étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UCP (NES 2).

6.2 Disposition supplémentaires sur la SST

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

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

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

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

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques

de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

6.3 Recrutement des travailleurs du projet

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

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

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

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

6.4 Licenciement des travailleurs

En cas de licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Conformément à l'article 65 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitive qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai de congé. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

Le Ministère de la Pêche, de l'Aquaculture et des Ressources Animales et Halieutiques incorporera à travers l'UCP, des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / SH et VCE, dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de

performance environnementale et sociale attendues de leur part, afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont censés mettre en œuvre les clauses pendant la durée du contrat. Le ministère, par l'intermédiaire de l'UCP, fera respecter ces clauses par les entreprises.

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

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

6.6 Documentation et information à l'attention des travailleurs

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

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

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

VII- AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

VIII. CONDITIONS GENERALES

8.1 Heures de travail

Conformément au l'Article 137 du code du travail, les heures de travail pour les travailleurs du projet sont de 40 heures par semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi de 8h00 à 16. D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel. Dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille quatre cents heures par an, la durée hebdomadaire étant fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Conformément à l'Article 138 du code de travail les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent (30%) des quatre premières heures, de soixante pour cent (60%) au – delà. 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.

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes de repos hebdomadaire d'un minimum de vingt-quatre heures par semaine, de congé annuel (sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif l'Article 158) et de congé maladie, de congé maternité, pas de congé de paternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Conformément à l'article 145 du code du travail, la femme salariée du projet a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non. Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

8.2 Salaires

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

8.3 Cas des travaux forcés

Selon l'Article 5 du code du travail de Burkina Faso de 2008, le travail forcé ou obligatoire est interdit.

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

8.4 Non-discrimination et égalité des chances

Le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques à travers l'UCP prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

8.5 Organisations de travailleurs

Les lois nationales au Burkina Faso reconnaissent le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.

VIII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et sur le lieu de travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Le MGP sera accessible à tous les travailleurs directs et sous-traitants, afin de soumettre leurs préoccupations sur le lieu de travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁵. Ces travailleurs seront informés de l'existence du MGP ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées à la saisine du MGP. Ce MGP est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective.

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

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

⁵ Une procédure spécifique pour le traitement des plaintes liées aux VBG/EAS/HS, VCE est présentée dans le plan d'action dédié à ces questions et qui a été élaboré dans le cadre du PRAPS-2.

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

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

- **Premier niveau** : la personne responsable des ressources humaines au sein de l'UCP, sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au Coordonnateur/à la Coordinatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.
- **Deuxième niveau** : le Secrétaire Général du Ministère des Ressources Animales et Halieutiques est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UCP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au SG pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

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

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

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

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGP au profit de ses travailleurs.

Premier niveau : En cas de difficulté, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui en informe immédiatement le directeur des travaux. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non satisfaction, saisir le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UCP. Dès réception, le spécialiste informe le responsable

des ressources humaines afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours maximum.

Troisième niveau : En cas de non satisfaction, la plainte doit être transmise au SG du MRRAH qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

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

9.3 Le règlement à l'inspection du travail

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

9.4 Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit.

Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

IX. GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

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

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

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités

légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

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

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

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs mentionné ci-dessus.

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

À l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé 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/séviences sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées dans le cadre du projet (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements ; privilégier les femmes

lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront applicables dans le cadre du Projet, 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. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

L'entrepreneur qui aura jugé nécessaire de recourir à des travailleurs communautaires devra fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. Il devra notamment indiquer :

- les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire;
- la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer ces travailleurs;
- les conditions de travail auxquelles ces derniers seront soumis;
- la nature des risques et impacts potentiels liés à l'intervention de ces derniers sur le projet;
- les dispositions qui seront prises pour assurer la santé et la sécurité de ces derniers;
- les procédures de gestion de la main d'œuvre Communautaire, y compris les modalités de paiement et les horaires de travail;
- le mécanisme de gestion des plaints qui sera mis en place au profit de ces derniers.

L'UCP procèdera à l'analyse de la documentation fournie par l'entrepreneur et sollicitera l'avis de non objection de la Banque à ce sujet.

CONCLUSION

L'identification et l'évaluation des différentes procédures de gestion de la main d'œuvre susceptible d'être employée ou de collaborer avec le projet permettent de prévoir les facteurs de risques liés à cette main d'œuvre, ce qui constitue un des gages de succès du projet. En effet, le mauvais management de la main d'œuvre et les potentiels écarts de conduite de cette main d'œuvre pourraient freiner la réalisation des actions prévues dans le cadre du projet, d'où la nécessité de tenir compte des orientations données dans le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Oeuvre (PGMO).

Du reste, les PGMO s'avèrent être l'un des outils indispensables du volet social et opérationnel de la mise en œuvre du PRAPS 2. Dans le cadre des dispositifs du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale, ce plan fait partie intégrante des documents contractuels à élaborer avant l'approbation de tout Projet. Ainsi, le présent document est élaboré dans le cadre de la soumission de la deuxième phase du PRAPS 2 au financement de la Banque mondiale.

Enfin, le PRAPS 2 sera implémenté dans un contexte mondial marqué par la pandémie de la COVID-19. Les activités de communication doivent par conséquent être développées en prenant rigoureusement en compte les mesures barrières contre la COVID19, tout comme celles relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux du Projet.

ANNEXES

Annexe 1 : Code de bonne conduite (modèle devant être adapté en fonction des intervenants du projet)

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Afin d'assurer une bonne mise en œuvre des activités du PRAPS-2, le présent code de bonne conduite a été élaboré et s'applique à toutes les parties prenantes à la mise en œuvre des actions du projet. Il s'applique aux marchés de travaux, de fournitures et de prestations intellectuelles dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Régional d'Appui au Pastoralisme dans le Sahel (PRAPS).

2. OBJECTIFS

Le but recherché par ce code de bonne conduite est de :

- i. définir clairement les obligations des bénéficiaires, des prestataires de services (y compris les sous-traitants et les journaliers) au cours de l'exécution de leurs contrats respectifs ;
- ii. contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

3. REGLES GENERALES DE CONDUITE

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

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

1. 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 ;
2. L'entreprise s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement ;

4. L'entreprise s'assure 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 ;
5. L'entreprise s'assure 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 ;
6. 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 ;
7. 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.

4. REGLES DE CONDUITE EN RAPPORT AVEC LES VBG et VCE

4.1. Règles de conduite de l'entreprise

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 la suite à donner. Ces règles de conduite engagent l'entreprise dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux.

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

- i. Harcèlement sexuel - 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
- v. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG seront engagées, le cas échéant.

- vi. 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 VBG.
- vii. Les chefs de chantiers, les contrôleurs, sont tenus de signaler systématiquement les actes présumés ou avérés de VBG et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

4.2. Règles de conduite du chef de chantier

Elles engagent le chef de chantier à mettre en œuvre le code de conduite de l'entreprise, ainsi que ceux signés par les individus.

Le chef de chantier doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG 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 VBG/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- veiller à ce que toute question de VBG/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 VBG 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 chantier a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/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 chantier 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 chantier a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. L'entreprise sera tenue de désigner un autre chef de chantier qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- les chefs de chantiers qui omettent de systématiquement signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, feront

l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Président Directeur général de l'entreprise (PDG), Ces mesures peuvent comprendre :

- ⇒ l'avertissement informel ;
 - ⇒ l'avertissement formel ;
 - ⇒ la formation complémentaire ;
 - ⇒ la perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - ⇒ la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - ⇒ le licenciement.
- le fait qu'un chef de chantier 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 et une résiliation automatique de son contrat.
 - En outre, lorsque le PDG omet de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, il peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du PRAPS-2. Ces mesures peuvent comprendre :
 - ☞ l'avertissement informel;
 - ☞ l'avertissement formel;
 - ☞ la formation complémentaire;
 - ☞ la résiliation du contrat de travail en cours ;
 - ☞ l'interdiction de soumissionner à tout autre marché de travaux du PRAPS.

4.3. 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.

L'entreprise doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant. 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 VBG 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, 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 au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- 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 VBG/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*** aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ni dans les locaux de fonction dans le cadre du chantier (bases vie) ;
- avoir des comportements/attitudes 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 ;
- quitter son poste de travail sans motif valable ;
- 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 et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

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'une semaine de salaire ;
- ⇒ La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- ⇒ Le licenciement et la dénonciation à la police, le cas échéant

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

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

Tableau 3 : Principales fautes et sanctions encourues

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

5. SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE

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 villageois et au niveau régional par la DRRAH/assistant suivi-évaluation ainsi que par les MOD.

Les membres du comité de gestion des plaintes sont identifiés et installés et seront outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'Unité de Coordination du PRAPS-2.

Annexe 2 : Modèle de formulaire de Code de Conduite

Code de conduite de l'entreprise

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

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

L'entreprise s'engage à :

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

- interdire la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

En outre, lorsque l'entreprise omet de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou ne se conforme pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du PRAPS-2. Ces mesures peuvent comprendre :

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

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

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

Je reconnais par les présentes avoir eu connaissance du Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du PRAPS, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires à mon encontre.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

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

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du chef de chantier/gestionnaire

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

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

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

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

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue sur le site de construction des infrastructures et les bureaux ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue locale du milieu.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les employés reçoivent, comprennent et signent le « Code de conduite individuel », dès leur embauche en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes des employés et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au chef de chantier, au contrôleur et au PRAPS-2;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;

- iv. Mettre en place et informer le personnel de l'existence d'un mécanisme lui permettant de :
 - ✓ Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - ✓ Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le projet dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de ses compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que les acteurs s'adonnant à la pratique du travail des enfants ou du travail forcé ne soient embauchés et veiller à ce qu'ils soient dénoncés. Les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés seront vérifiés avant toute contractualisation.
 5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
 6. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale.
 7. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre étant donné que les chefs de chantier ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
 8. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au projet et au contrôleur des travaux.

9. Veiller à ce qu'il y ait du temps prévu pour que les employés, avant de commencer à travailler sur le site, assistent à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
10. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que les employés soient régulièrement sensibilisés sur les normes ESHS et les exigences du code de bonne conduite.
11. Les chefs de chantier devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
12. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Si un chef de chantier a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - ii. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les chefs de chantier concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 21 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - iii. Si un chef de chantier a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée aux fins de désigner un autre chef de chantier qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - iv. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale.
13. Les chefs de chantier qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions du présent code de bonne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées par le Directeur général conformément aux dispositions préconisées dans les règles générales de conduite décrites dans la section 4 et les règles de conduites en rapport avec les VBG/EAS décrites dans la section 5 du présent document.
14. Enfin, le fait que les chefs de chantier ou le directeur général de l'entreprise omettent de répondre efficacement aux cas de violence liées aux normes ESHS et HST, et de traiter efficacement les violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail conformément aux dispositions du présent document, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

Code de conduite Individuel

Mise en œuvre des exigences HST ;

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

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

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

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

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

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

- (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;*
10. *Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;*
 11. *Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;*
 12. *A moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;*
 13. *Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail (que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise) ou toute violation du présent Code de conduite.*

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans, je m'engage de :

14. *M'assurer toujours et dans la mesure du possible, de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants de moins de 18 ans.*
15. *Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;*
16. *Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;*
17. *M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;*
18. *M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail qui les expose à un risque important de blessures, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ;*

⁶ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

19. *Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;*
20. *Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).*

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

21. *Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;*
22. *Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;*
23. *Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;*
24. *M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;*
25. *Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.*

Sanctions

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

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

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

conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :
