

BURKINA FASO
Unité-Progrès-Justice



MINISTÈRE DE LA SANTE

**PROJET DE RENFORCEMENT DE LA PERFORMANCE ET DE LA RESILIENCE
DU SYSTEME DE SANTE (PRPRSS)**

P180539

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN
D'OEUVRE (PGMO)**

Octobre 2024

Table des matières

SIGLES ET ACRONYMES	2
DEFINITION DES CONCEPTS.....	4
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	7
1.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet.....	8
1.2 Caractéristiques et types de travailleurs du projet	9
1.3 Calendrier des besoins en main d'œuvre.....	10
1.4. Conditions de travail et d'emploi	12
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	13
2.1. Composantes et activités du projet.....	13
2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	17
3. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	24
4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	27
5. PERSONNEL RESPONSABLE	29
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	32
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	34
8. CONDITIONS GÉNÉRALES	36
9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....	37
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	44
11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	46
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	46

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à disponibiliser au bénéfice de l'UGP	10
Tableau 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre	14
Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation proposées	21

SIGLES ET ACRONYMES

ANEVE	:	Agence Nationale des Evaluations Environnementales
ASBC	:	Agent de Santé à Base Communautaire
AT	:	Accidents de Travail
CAMEG	:	Centrale d'Achat des Médicaments Génériques
CARFO	:	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CES	:	Cadre Environnemental et Social
CHR	:	Centre Hospitalier Régional
CHU	:	Centre Hospitalier Universitaire
CHUR	:	Centre Hospitalier Universitaire Régional
CMA	:	Centre Médical avec Antenne chirurgicale
CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CORUS	:	Centre des Opérations de Réponse aux Urgences Sanitaires
CSPS	:	Centre de Santé et de Promotion Sociale
DBM	:	Déchets Biomédicaux
DGB	:	Direction Générale du Budget
DGCOOP	:	Direction Générale de la Coopération
DGESS	:	Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles
DGOS	:	Direction Générale de l'Offre des Soins
DN	:	Direction de la Nutrition
DPSP	:	Direction de la Promotion de la Santé de la Population
DRS	:	Direction Régionale de la Santé
DSF	:	Direction de la Santé de la Famille
DQSS	:	Direction de la Qualité des Services de Soins
EAS/HS	:	Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EHS	:	Environnement Hygiène Santé
EPI	:	Equipement de Protection Individuelle
FPI	:	Financement de Projets d'Investissement
GRH	:	Gestion des Ressources Humaines
HBV	:	Hépatite Virale B
HIMO	:	Haute Intensité de Main d'œuvre
IGF	:	Inspection Générale des Finances
IST	:	Infection Sexuellement Transmissible
MEP	:	Manuel d'Exécution du Projet
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MP	:	Maladies Professionnelles
MS	:	Ministère de la Santé
NES	:	Normes Environnementales et Sociales
OBC	:	Organisation à Base Communautaire
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OMS	:	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
OSC	:	Organisation de la Société Civile
OST	:	Office de Santé des Travailleurs
PGES	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	:	Plan/Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PLIGD	:	Plan de Lutte contre les Infections et la Gestion des Déchets

PPR COVID-19	:	Projet de Préparation et de Riposte au COVID-19
PRPRSS	:	Projet de Renforcement de la Performance et de la Résilience du Système de Santé
SST	:	Santé Sécurité Travail
ST-RFS	:	Secrétariat Technique des Reformes sur le Financement de la Santé
TIP	:	Taux d'incapacité permanente
UGP	:	Unité de Gestion du Projet
UNICEF	:	United Nations of International Children's Emergency Fund (Fonds des Nations unies pour l'enfance)
UNOPS	:	The United Nations Office for Project Services (Bureau des Nations unies pour les services d'appui aux projets)
VBG	:	Violences Basées sur le Genre
VCE	:	Violence Contre les Enfants
VIH/SIDA	:	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'Immuno Déficience Acquise

DEFINITION DES CONCEPTS

Abus sexuel : on entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (UNFPA, <https://gbvuidelines.org>: *Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30*).

Agent de santé à base communautaire : une personne (femme ou homme) sélectionnée dans et par sa communauté conformément aux critères définis, ayant reçu une formation de base sur un paquet d'activités communautaires pour offrir localement des services préventifs, promotionnels et curatifs de base, sous l'encadrement technique du personnel de santé (Ministère de la santé, *Burkina Faso, Profil de l'ASBC, 2014*)

Agression physique : violence physique n'étant pas de nature sexuelle. Entre autres exemples : coups, gifles, strangulation, coupures, bousculades, brûlures, tirs ou usage d'armes, quelles qu'elles soient, attaques à l'acide ou tout autre acte occasionnant des douleurs, une gêne ou des blessures (UNFPA, <https://gbvuidelines.org>: *Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30*)

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Consentement : selon l'UNFPA, 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.), ([https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV:Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, annexe 9, A44](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV:Prise%20en%20charge%20de%20la%20violence%20bas%C3%A9e%20sur%20le%20genre%20dans%20les%20situations%20d'urgence.pdf)),

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, p36*).

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*).

Organisation à base communautaire : elle désigne toute association, ONG locale, nationale ou internationale officiellement reconnue et œuvrant dans le domaine de la santé communautaire (*Ministère de la santé, Burkina Faso, Approche de Contractualisation des activités de développement sanitaire avec les ONG/Associations, 2008*).

Parties touchées par le projet : L'expression « parties touchées par le projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Personnes défavorisées ou vulnérables : L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. (*CES, Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28*).

Travailleur contractuel : Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note no 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet (*CES, NES 2, Banque mondiale, page 32*).

Travailleur direct : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale, page 32*).

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, annexe 4, 2005, page 326).

Violences basées sur le genre (VBG) : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 3, page 322*).

La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques ». Les six (06) principaux types de VBG sont les suivants (viol, violence sexuelle, agression physique, mariage forcé, privation de ressources, d'opportunités ou de services, violence psychologique/affective) :

Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

- **Violence sexuelle :** toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Harcèlement sexuel :** avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
- **Faveurs sexuelles :** une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par exemple perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique :** un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé :** le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services :** privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres

services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).

- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants** : la violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Le Projet de Renforcement de la Performance et de la Résilience des Systèmes de Santé (PRPRSS) dans sa mise en œuvre sera doté d'une Unité de Gestion du Projet (UGP) chargé de la coordination des activités. Afin d'assurer une mise en œuvre efficace du projet, le ministère procédera au recrutement du personnel de l'UGP conformément aux dispositions réglementaires à la matière. Cette équipe sera complétée au besoin par les consultants pour la réalisation d'éventuelles études complémentaires de sauvegardes environnementales et sociales ou études techniques spécifiques.

Pour la mise en œuvre du projet, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. 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, association, fédération ou groupement, etc.) régulièrement constituée suivant la législation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « **travailleurs du projet** », toute personne physique employée directement par l'Unité de

Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit de:

- ✓ les agents publics de l'État en position de détachement ;
- ✓ les agents publics de l'État en position de disponibilité ;
- ✓ les agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Burkina Faso) ;
- ✓ les consultants.

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

1.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet

La mise en œuvre du projet va impliquer les acteurs institutionnels ci-après :

- ✓ le Ministère de l'économie et des finances
 - o la Direction Générale de la Coopération (DGCOOP) ;
 - o la Direction Générale du Budget (DGB);
- ✓ le Ministère de l'Administration territoriale et de la mobilité;
- ✓ le Ministère de l'environnement, de l'eau et de l'assainissement ;
 - o l'Agence nationale des évaluations environnementales (ANEVE) ;
 - o l'Autorité nationale de radio protection et de sûreté nucléaire (ARSN)
 - o la Direction générale de la préservation de l'environnement (DGPE)
- ✓ le Ministère de l'action humanitaire et de la solidarité nationale ;
- ✓ le Ministère de la justice et des droits humains ;
 - o l'Office nationale de prévention et de la gestion des conflits communautaires (ONAPREGECC)
- ✓ le Ministère de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
- ✓ le Ministère de la transition digitale, postes et communications électroniques
- ✓ le Ministère de la santé
 - o le Secrétariat technique des réformes sur le financement de la santé (ST-RFS);
 - o la Direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS) ;
 - o la Direction générale de la santé et de l'hygiène publique (DGSHP) ;

- o la Direction générale de l'offre des soins (DGOS);
 - o la Direction de la prévention par les vaccinations (DPV);
 - o la Direction de l'hygiène publique (DHP) ;
 - o la Centrale d'achat des médicaments essentiels génériques (CAMEG);
 - o le Centre des opérations de réponse aux urgences sanitaires (CORUS);
 - o la Direction de la promotion de la santé de la population (DPSP);
 - o la Direction de la nutrition (DN);
 - o la Direction de la santé et de la famille (DSF);
 - o la Direction de la qualité des services de soins (DQSS) ;
 - o les 13 Directions régionales de la Santé (DRS) ;
 - o les Centres hospitaliers (nationaux et régionaux) et autres structures de soins publiques;
 - o les cliniques privées
- ✓ les OSC/ ONG, Médias, prestataires des services VBG et de la santé,
 - ✓ les prestataires et fournisseurs du secteur privé ;
 - ✓ Les autorités administratives et civiles :
 - o les Gouvernorats ;
 - o les Conseils Régionaux ;
 - o les hauts commissariats ;
 - o les préfectures ;
 - o les mairies.
 - ✓ Les agences des nations unies (UNICEF, OMS, UNOPS, etc.)
 - ✓ Les partenaires techniques et financiers impliqués dans la mise en œuvre du projet
 - la Banque mondiale (bailleur).

1.2 Caractéristiques et types de travailleurs du projet

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) aura à sa tête un Coordonnateur/une Coordinatrice de Projet qui sera sélectionné (e) de manière compétitive. Le Coordonnateur/la Coordinatrice de Projet sera chargé (e) de la gestion et de la supervision du personnel qui sera également recruté sur une base compétitive. L'UGP pourra comprendre en son sein des agents de l'État en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP mobilisera les travailleurs ci-après :

- ✓ un (e) coordonnateur (trice) du projet,
- ✓ un (e) responsable administratif et financier,
- ✓ un (e) chef (fe) de service technique,
- ✓ un (e) spécialiste en suivi-évaluation,
- ✓ un (e) spécialiste en sauvegarde environnementale,
- ✓ un (e) spécialiste en développement social,

- ✓ un (e) spécialiste en communication,
- ✓ un (e) spécialiste en passation de marché,
- ✓ un (e) assistant en passation de marché,
- ✓ un (e) contrôleur (euse) interne principal,
- ✓ un (e) comptable,
- ✓ un (e) assistant (e) comptable,
- ✓ un (e) assistant (e) en sauvegarde environnementale
- ✓ un (e) assistant (e) en développement social
- ✓ un(e) responsable HSE,
- ✓ une assistante administrative,
- ✓ une secrétaire de direction,
- ✓ des chauffeurs,
- ✓ un agent de liaison

Les prestataires et fournisseurs de services du projet ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du projet. Ils seront recrutés en cas de besoin lors de la mise en œuvre des activités du projet et les dispositions des présentes procédures de gestion de la main d'œuvre leur seront appliquées.

Concernant les employés des fournisseurs principaux, les dispositions des paragraphes 39 à 42 de la NES N°2 s'appliqueront à eux, tel qu'il est précisé à la Section G.

1.3 Calendrier des besoins en main d'œuvre

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à disponibiliser au bénéfice de l'UGP

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Niveau de recrutement	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet	Coordonnateur (trice)	1	Master ou équivalent	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Ouagadougou
Dès le début du projet	Chef des services techniques	1	Master ou équivalent	Connaissance en suivi-évaluation, planification et en économie de la santé	Ouagadougou
Dès le début du projet	Responsable Administratif et Financier	1	Master ou équivalent	Spécialiste en Administration, Gestion des Ressources Humaines & Financières	Ouagadougou
Dès le début du projet	Spécialiste en passation des marchés	1	Master ou équivalent	Connaissances en procédures de passation des marchés	Ouagadougou
Dès le début du projet	Contrôleur interne	1	Master ou équivalent	Connaissance en comptabilité, audit contrôle et gestion	Ouagadougou

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Niveau de recrutement	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet	Comptable	1	Master ou équivalent	Connaissance en comptabilité audit et contrôle de gestion	Ouagadougou
Dès le début du projet	Spécialiste en suivi évaluation	1	Master ou équivalent	Connaissances en Suivi-évaluation et management de la qualité	Ouagadougou
Dès le début du projet	Spécialiste en développement social	1	Master ou équivalent	Sociologie, communication, Connaissances en Genre, développement sociale gestion des plaintes	Ouagadougou
Dès le début du projet	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Master ou équivalent	Géographie Environnementaliste Spécialiste en SIG Ingénieur Génie sanitaire Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail	Ouagadougou
Dès le début du projet	Spécialiste en Communication	1	Master ou équivalent	Maîtrise de l'élaboration d'une stratégie de communication assortie de son plan de communication et expertise avérée	Ouagadougou
Dès le début du projet	Responsable HSE	1	Master ou équivalent	Environnementaliste Ingénieur Génie sanitaire Ingénieur en QHSSE Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail	Ouagadougou
Dès le début du projet	Assistant comptable	1	BTS ou équivalent	Maitrise tenue de caisse et gestion de la logistique	Ouagadougou
Dès le début du projet	Assistant en sauvegarde environnemental	1	Licence ou équivalent	Géographie Environnementaliste Ingénieur Génie sanitaire Spécialiste en SIG Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail	Ouagadougou
Dès le début du projet	Assistant en développement social	1	Licence ou équivalent	Sociologie, communication, Géographie, Connaissances en Genre, normes sociales, développement social	Ouagadougou
Dès le début du projet	Assistante de direction	1	Licence ou équivalent	Maitrise de la gestion du secrétariat	Ouagadougou

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Niveau de recrutement	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet	Secrétaire de Direction	1	BTS ou équivalent	Connaissance en gestion du secrétariat	Ouagadougou
Dès le début du projet	Chauffeur	A déterminer	CEP	Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Ouagadougou
Dès le début du projet	Agent de liaison	1	CEP	Avoir de l'expérience en gestion et transmission du courrier	Ouagadougou
Dès le début du projet	Assistants en passation de marché	1	Licence ou équivalent	Connaissances en procédures de passation des marchés	Ouagadougou

1.4. Conditions de travail et d'emploi

La loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail au Burkina Faso est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Le projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat. En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrites dans la convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, et dans la NES 2 de la Banque mondiale (paragraphe 18 & 19).

En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Aux fins de la Convention N°182 de l'OIT, l'expression « *les pires formes de travail des enfants* » comprend :

- (a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;

- (c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
- (d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

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

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

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

2.1. Composantes et activités du projet

Elles sont synthétisées dans le tableau 1 ci-après

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

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre	Catégorie de travailleurs	Activités à réaliser
Composante 1 : renforcement de la prestation des services de SRMNEA+N.	<p>1.1 <i>élargir l'accès à des services de qualité de niveau primaire et secondaire de SRMNEA et assurer la continuité des soins pour les mères et les nouveau-nés</i></p> <p>1.2 <i>soutenir la disponibilité et la répartition de ressources humaines de qualité et renforcer leur capacité à fournir des soins de santé primaires de qualité</i></p> <p>1.3 <i>renforcer les services de nutrition et de développement du jeune enfant.</i></p>	<p>DGESS DSF DN DPV DGAP DGOS DPCM DPES Directions centrales et déconcentrées du Ministère de la santé UGP</p>	<p>Agent/personnel de l'Etat en détachement ou mis à disposition Travailleurs communautaires Travailleurs contractuels recrutés Consultants Principaux fournisseurs</p>	<p>- Mise à œuvre opérationnelle des activités - Réalisation des différentes études - Formations - Fournitures de services divers - Construction et réhabilitation d'infrastructures sanitaires - Acquisition d'intrants nutritionnels, de médicaments, consommables, d'équipements et logistique - Renforcement des capacités des agents de santé - Réalisation des enquêtes spécifiques sur la nutrition - Activités de communication pour la promotion de la nutrition et du développement de la petite enfance</p>
Composante 2 : renforcement de la préparation et de la riposte aux situations d'urgence sanitaire.	<p>2.1. <i>renforcer les capacités de détection des urgences sanitaires</i></p> <p>2.2. <i>renforcer la capacité à répondre aux situations d'urgence sanitaire</i></p> <p>2.3. <i>maintenir les services essentiels dans les situations d'urgence de santé publique, y compris dans les zones à défi sécuritaire (ZADS).</i></p>	<p>DGSP DN DGSHP CORUS Directions centrales et déconcentrées du Ministère de la santé UGP</p>	<p>Agent/personnel de l'Etat en détachement ou mis à disposition Travailleurs communautaires Travailleurs contractuels recrutés Consultants Principaux fournisseurs</p>	<p>Mise à œuvre opérationnelle des activités Réalisation des différentes études Formations Réalisation des travaux Fournitures de services divers - Renforcement des capacités des acteurs en épidémiologie de terrain (FETP) - Renforcement des capacités de fonctionnement du CORUS et du SAMU - Renforcement de la chaîne d'approvisionnement en SQ-LNS et ATPE</p>

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre	Catégorie de travailleurs	Activités à réaliser
				<ul style="list-style-type: none"> - Construction de blocs opératoires préfabriqués et d'unités de réanimation polyvalentes - Acquisition d'équipements médico-techniques, intrants et consommables de laboratoires - Activités de surveillance multisectorielle des maladies à potentiels épidémiques (MPE) et d'alerte précoce dans une approche « One Health »; - Maintien et continuité des services essentiels dans les zones à défis sécuritaires.
Composante 3 : soutien des réformes visant à renforcer la gouvernance, l'équité et le financement durable	<p>3.1. <i>renforcer l'achat stratégique de services de santé et de nutrition de qualité</i></p> <p>3.2. <i>appuyer la mise en œuvre des réformes du financement de la santé, en particulier de l'assurance maladie universelle (AMU)</i></p> <p>3.3. <i>renforcer l'écosystème de la santé numérique et des bases de données intégrées et fiables</i></p> <p>3.4. <i>renforcer les capacités du système de santé en matière de gouvernance</i></p> <p>3.5. <i>gestion de projet.</i></p>	<p>ST-RFS DDSS DQSS DGESS DIEM CNAMU Directions centrales et déconcentrées du Ministère de la santé COPIL UGP</p>	<p>Agent/personnel de l'Etat en détachement ou mis à disposition Travailleurs communautaires Travailleurs contractuels recrutés Consultants Principaux fournisseurs</p>	<p>Mise à œuvre opérationnelle des activités</p> <p>Réalisation des différentes études</p> <p>Formations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des infrastructures de stockage et d'hébergement ; - Acquisition et installation d'équipements et le câblage réseau ; - Renforcement des capacités des acteurs et des structures dans la digitalisation des outils des services de santé, sur l'achat stratégique ; - Réalisation d'une étude de faisabilité sur la réforme du financement de la santé.

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre	Catégorie de travailleurs	Activités à réaliser
<p>Composante 4 : composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC). Cette composante est incluse dans le projet conformément aux paragraphes 12 et 13 de la Politique de financement de projets d'investissement (FPI) pour les situations de besoin urgent d'assistance et de contraintes de capacité. Cela permettra une réaffectation rapide des fonds de financement de l'IDA non engagés en cas de situation d'urgence éligible telle que définie dans la politique opérationnelle OP 8.00.</p>		<p>Directions centrales et déconcentrées du Ministère de la santé UGP</p>	<p>Agents de l'Etat en détachement ou mis à disposition Travailleurs communautaires Travailleurs contractuels recrutés Consultants Principaux fournisseurs</p>	<p>Activités opérationnelles Réalisation d'études Formations Réalisation des travaux Fournitures de services divers</p>

Source : Equipe d'élaboration du PGMO, octobre 2024

2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Dans la mise en œuvre du projet un certain nombre d'activités présentant des risques sont prévues parmi lesquelles on peut citer : la construction de WiB moderne, réhabilitation d'infrastructures de la CAMEG, la DRD, la Pharmacie des CHU/CHR, DMEG, construction de centrales de déchets biomédicaux à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. La mise en œuvre du PRPRSS va générer une quantité importante de déchets dangereux de soins. Aussi, l'acquisition et l'utilisation d'équipements de la chaîne de froid et de moyens roulants sont de nature à générer des gaz à effet de serre (CFC, HCFC, CO₂, NO_x, SO_x) La mise en œuvre de ces activités du projet peut exposer les travailleurs à divers risques

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 conduite joint fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. Ce code de conduite devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires).

Selon l'article 50 et suivants de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. La note d'orientation 2.1 de la NES N° 2 encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre des projets. Aussi, le point 25.1 de la même NES énonce que les dangers peuvent émaner de matériaux (par exemple de substances et agents physiques, chimiques et biologiques), de conditions environnementales ou de conditions de travail (par exemple travail effectué en hauteur ou dans des espaces confinés, pendant de longues heures ou la nuit, facteurs mentaux ou physiques, milieux pauvres en oxygène, tranchées, températures excessives, aération inadéquate, mauvais éclairage, ou systèmes électriques défaillants), ou de procédures de travail (comme des outils, des machines et des équipements).

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les potentiels risques liés à la main-d'œuvre 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 développement social de l'UGP prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de cette mesure, et pour s'assurer de l'absence de travail des enfants 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'UGP s'assurera régulièrement du respect de ces principes.

❖ **Risques d'accident de travail et de la circulation routière**

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 infrastructures 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 morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des fils de la localité dans la mise en œuvre des activités dans les zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteintes morales et physiques.

❖ **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 de 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 liés au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran. Il serait judicieux de 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 de survenue de violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel (VBG-EAS/HS) et/ou de violence contre les enfants.**

Le risque d'EAS/SH est considéré comme modéré à ce stade. Les activités du projet, telles qu'elles sont décrites actuellement, ne sont pas susceptibles d'exacerber de manière significative les risques d'EAS/SH liés au projet, car elles sont principalement axées sur la fourniture de services et soins essentiels de santé. L'Unité de Gestion du Projet, dans la mise en œuvre du projet réalisera au besoin une cartographie de la violence liée au sexe dans certaines les zones du projet. Compte tenu de la spécificité du projet axé sur la santé, il offre une excellente occasion d'introduire des mesures d'atténuation au niveau sectoriel, telles que l'application d'un code de conduite sectoriel pour les travailleurs et personnel de la santé, interdisant et sanctionnant l'EAS/HS, le viol, la violence sexuelle et sexiste. Ces mesures renforceront de facto le cadre de responsabilité du secteur de la santé.

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 régional et central 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 prévention et la réponse face à tels cas.

❖ **Risques infectieux chez les malades hospitalisés, les agents de santé et le grand public**

Les risques liés à une mauvaise gestion des déchets issus des soins de santé portent globalement sur :

- des blessures accidentelles : risques d'accident pour le personnel de santé, les enfants qui jouent (ou qui font leurs besoins) sur les décharges d'ordure ainsi que les récupérateurs non avisés ;
- des intoxications aiguës, des infections nosocomiales et des nuisances pour le personnel de santé et de collecte (odeurs, exposition, manque d'équipements de protection, absence de suivi médical, etc.);
- les infections liés aux déchets biomédicaux (mauvaise manipulation, gestion ou transport).

Pour ce qui concerne les infections, les catégories suivantes sont identifiées :

- les maladies virales telles que le HIV/SIDA, l'Hépatite Virale B (HVB) et l'Hépatite Virale A. Sont principalement exposés à ces pathologies le personnel de santé, les accompagnants, le personnel d'entretien et les populations riveraines des décharges (enfants, récupérateurs, etc.) ;
- les maladies microbiennes ou bactériennes, telles que la tuberculose, les diarrhées, la fièvre typhoïde, etc. ;
- les maladies parasitaires, (issues des selles provenant des centres de santé et rejetées dans les dépotoirs publics situés près des habitations) telles que la dysenterie, les ascaris, etc.
- les infections nosocomial;
- la contamination de la chaîne alimentaire : les animaux domestiques en quête de nourriture au niveau des décharges publiques ou sauvages peuvent ingérer ces types de déchets, ce qui peut entraîner une propagation potentielle de maladies et de contaminants chimiques à travers la chaîne alimentaire.

Plusieurs mesures seront prises par le projet pour atténuer les risques d'infection aux maladies virales (IST, VIH/SIDA, Hépatites), microbiennes, parasitaires, etc... à travers les actions suivantes :

- ✓ organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs directs comme contractuels, les bénéficiaires sur la prévention des infections ;
- ✓ insérer un code de bonne conduite dans les contrats de tous les travailleurs, fournisseurs, prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ;
- ✓ définir les sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ;

- ✓ organiser des campagnes de sensibilisation du personnel sur les mesures d'hygiène, santé, et sécurité au travail ;
- ✓ organiser la visite médicale annuelle des travailleurs ;
- ✓ souscrire à une assurance maladie pour les travailleurs directs du projet

❖ **Risques liés à la situation sécuritaire**

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de grand banditisme et actes terroristes), les travailleurs du projet et des entreprises en charge des travaux de génie civil sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (enlèvement, assassinat, coups et blessures...). En effet, les missions qui seront 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.

Plusieurs mesures qui sont du ressort de l'UGP et des agents du projet pourraient être mises en œuvre :

- ✓ Cartographier les régions à risque
- ✓ Recourir aux relais communautaires
- ✓ Former et recycler les agents sur les mesures de sécurité déjà existant
- ✓ Nouer un partenariat ou un protocole avec les forces de défense et de sécurité
- ✓ Eviter les activités les jours de marché ;
- ✓ Communiquer sur la sécurité avant tout déplacement sur le terrain

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

Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation proposées

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des missions sur terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation et sensibilisation des chauffeurs sur la sécurité routière et sur la conduite défensive ; ✓ 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 ou agression ; ✓ Faire recours à des tiers, notamment des fils de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respecter les consignes de sécurité ; ✓ 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.

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
	Accident de la circulation routière dont Accident de trajet.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser sur le respect du code de la route pour le personnel de l'UGP et pour les conducteurs de véhicules des Entreprises partenaires du projet ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de service (visite technique, assurance, révision...) ✓ Prévoir un kit de premier secours ;
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 chaque travailleur ; ✓ 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.
Recrutement du personnel et les conditions d'emploi	Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du projet (discrimination liée au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation)	<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 ✓ Prioriser le recrutement de la main d'œuvre local pour les emplois non qualifiés ; ✓ Encourager les candidatures féminines
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle Contrainte sensorielles, posturales, gestuelles et mentales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Former en ergonomie pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Organisation et rythme du travail, Gestion des Ressources humaines (GRH).	Les risques émergents : Le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail Conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale. ✓ Assurer la communication, formation et la sensibilisation sur les bonnes pratiques de GRH, ✓ Formation sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux et autres facteurs de stress.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé (blessures accidentelles, accidents de travail, intoxication, maladies virales, maladies	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ;

Activités	Risque	Mesures d'atténuation
	microbiennes ou bactériennes, infections respiratoires, etc...	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques (annuelles) du personnel ; ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins
Missions sur le terrain, campagnes d'identification	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.
Tri, collecte, stockage, transport et élimination des déchets biomédicaux y compris les déchets de soins vaccinaux	Risques infectieux chez les malades hospitalisés, les agents de santé et le grand public Risques de blessures	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Appliquer la réglementation sur les DBM ✓ Sensibiliser les usagers et le personnel des structures de soins sur les risques associés aux DBM à tous les niveaux du système de la santé ; ✓ Veiller au port des EPI au niveau des agents de collecte et de manipulation des DBM à tous les niveaux du système de la santé ✓ Renforcer les actions de tri à la source, collecte, de transport et d'élimination (ex : dotation des structures sanitaires en incinérateurs) ✓ Elaborer et mettre en œuvre un Plan de lutte contre les infections et de gestion des déchets (PLIGD)
Santé et sécurité au travail	Risque d'incendie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Installer des extincteurs dans les bâtiments abritant le personnel et dans les véhicules, ✓ Assurer la formation du personnel à la manipulation des extincteurs ✓ Installer des détecteurs de fumée dans le siège de l'UGP ; etc. ✓ Prévoir des lieux de rassemblement du personnel ✓ Installer le plan du bâtiment

Source : Equipe d'élaboration du PGM, octobre 2024

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, 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, de définir les mesures d'atténuation appropriées.

3. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Burkina Faso et porte sur les termes et conditions de travail. La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet se conformera aux dispositions de la loi n°028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, au statut général de la Fonction Publique, au décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et aux exigences la norme environnementale et sociale (NES) N°2 du CES de la Banque mondiale. Ces textes précisent les conditions d'emploi et modes de recrutement des travailleurs, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail, les obligations des travailleurs, des employeurs, ainsi que, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail.

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

- la Constitution de la 4^{ème} République de juin 2011 ;
- la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat;
- la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- la Loi n° 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés a été promulguée par décret n° 2021-0337/PRES du 29 avril 2021 au Burkina Faso ;
- la loi n°057-2017/AN du 19 janvier 2017, portant statut de la fonction publique hospitalière ;
- la loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- le Décret 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- le décret n°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 ;
- l'arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la Loi 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Cette disposition concerne les agents de l'Etat en détachement ou mis en disposition dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

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. Cette loi précise également les droits et les

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

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du 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 de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

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

Recrutement et traitement salarial

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

De plus, conformément à la norme NES N°2, 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 salaire seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main d'œuvre et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main d'œuvre.

En outre, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi portant code du travail, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant

la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

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. En outre, 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 mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables que le projet 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.

Par ailleurs, le projet est soumis au Décret 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du Projet de Renforcement de la Performance et de la Résilience des Services de Santé, aux travailleurs recrutés par le projet 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.

Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à 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, elle est de quarante (40) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. (Articles 137-138, Loi portant code du travail).

Les articles 155 et suivant du même code, traitent du repos hebdomadaire obligatoire qui est de vingt-quatre (24) heures minimums par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux (02) jours et demi calendaires par mois. 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.

Temps de repos et congés de la femme enceinte

Selon les articles 144 et suivants du code du travail du 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.

Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet. Le projet sera mis en œuvre conformément au droit national comme le disposent les articles 275 et suivants du Code du travail, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Ainsi, le droit national reconnaissant 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 PRPRSS n'empêchera pas les travailleurs 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.

Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie (article 60, Loi portant code du travail).

Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée selon l'article 65, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

4. BREF APERCU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les fonctionnaires de l'État (mis en disposition ou en détachement) 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 recrutés, ils sont régis par la Loi n° 0042021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés a été promulguée par décret n° 2021-0337/PRES du 29 avril 2021 et ses textes d'application. L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

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

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

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Renforcement de la Performance et de la Résilience des Systèmes de Santé. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les

TDR et les études environnementales et sociales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

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.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents du projet, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

❖ Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet

Le projet sera mis en œuvre par la Ministère de la santé à travers la mise en place d'une Unité de Gestion du Projet (UGP). Le ministère de l'économie et des finances assurera la tutelle financière. L'UGP assurera le recrutement des travailleurs directs du projet et sera responsable de la planification opérationnelle des ressources allouées au projet par la Banque mondiale.

Le recrutement du personnel de l'UGP se fera conformément au Décret 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso. Tout le personnel sera recruté sous la base compétitive à travers un appel à candidature.

L'UGP aura en charge la gestion quotidienne du projet et assurera les missions suivantes :

- (i) la coordination des activités et projets existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes;
- (ii) la supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans de travail annuels et les budgets ;
- (iii) l'examen et l'approbation des rapports d'activités du projet ;
- (iv) l'évaluation des réalisations du projet.

Personnel responsable du recrutement et de la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

L'UGP assurera le recrutement et la gestion des entrepreneurs/sous-traitants intervenant sur les sous-projets. Pour les sous-projets, elles auront la responsabilité de s'assurer que les employés des principaux fournisseurs sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers le (la) spécialiste de passation des marchés, appuyé du spécialiste

en développement social et du spécialiste en sauvegarde environnementale. L'UGP du PRPRSS à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assurera que les PGMOS sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats.

Le coordonnateur du projet, la responsable des ressources humaines (RH) de l'UGP PRPRSS, le Responsable Administratif et Financier (RAF) les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront responsables de la gestion du MGP lié aux relations de travail. Plus particulièrement, le RAF sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. La mise en œuvre du Projet se fera dans le respect des procédures de passation de marchés, de gestion financière et d'audit et le suivi des mesures de sauvegardes environnementales et sociales en vigueur. Une stratégie de mise en œuvre spécifique sera élaborée pour chaque composante du projet.

Un Manuel des Procédures du Projet (MPP) sera élaboré pour 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 MPP inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'UGP, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) mettra à jour le MPP afin de préciser les modalités d'exécution et donner des informations détaillées sur les activités du projet. Cette mise à jour du MPP permettra : (i) d'intégrer les spécificités du projet (paiement des charges récurrentes), (ii) de définir les critères d'éligibilité pour les coûts récurrents et (iii) de décrire les procédures de traitement des cas litigieux. Le PRPRSS sera également chargé de développer et mettre en œuvre une stratégie de communication claire pour garantir la participation des bénéficiaires et de faire refléter les lignes directrices appropriées dans le manuel mis à jour.

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.

Le Spécialiste en communication est chargé de développer une stratégie de communication assortie d'un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes du projet.

L'UGP chargée du recrutement et de la gestion des fournisseurs et prestataires, les Spécialistes en Passation des Marchés (SPM) du projet seront chargées du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Ils veilleront, avec le concours de l'équipe de sauvegarde environnementale et sociale, à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, aient, en leur sein, des environnementalistes. Elles élaboreront et mettront également en œuvre des procédures de gestion du personnel, créeront et maintiendront un cadre

de travail sécurisé et sans risque pour la santé des travailleurs. Des clauses environnementales et sociales seront annexées aux dossiers d'appel d'offres et feront partie intégrante des marchés des entreprises attributaires. En outre, les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP veilleront à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée chez les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Les fournisseurs et prestataires doivent assurer entre autres des visites médicales annuelles aux travailleurs (article 261 et suivants de la Loi portant code du travail).

Du reste, 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. A ce titre, l'employeur doit leur assurer des séances de formation minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail (article 242 et 243 de la Loi portant code du travail).

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'Etat 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).

La médecine du travail est confiée à l'Office de Santé des Travailleurs (OST) qui vient en complément aux services médicaux des entreprises.

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

L'UGP sera également responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés à la Santé et à la sécurité au travail (SST) du personnel.

❖ **Formation des travailleurs**

Les principaux fournisseurs doivent assurer à leurs employés une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail avant la prise de fonction et poursuivi à travers les briefings sécurité. Ainsi, tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six (06) mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail (article 242 et 243 de la Loi n° 028 -2008/AN portant Code du travail au Burkina Faso). L'UGP à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale sera également responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).

❖ **Gestion des plaintes**

Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs est proposé au point 9 du présent PGMO.

L'UGP à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale assureront la diffusion et le suivi de la mise en œuvre effective du MGPT aussi bien au niveau de son personnel que des employés des principaux fournisseurs.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

Dans le cadre du PRPRSS, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'Unité de Gestion du Projet.

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

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

De même, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la loi n°28-2008 du 13 mai 2008 stipule que la procédure de réparation d'un accident de travail sont les suivantes :

- ✓ la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- ✓ l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse nationale de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

Aussi, 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. 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. L'article 255 de cette loi fait obligation à l'employeur de s'affilier à l'Office de Santé des Travailleurs ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé.

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UGP 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'UGP (NES 2).

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Pour les éventuels cas de VBG, l'UGP travaillera en étroite collaboration avec des prestataires VBG qui seront identifiés dans les zones de couverture du projet, pour leurs prises en charge. Des comités de gestion des plaintes seront également mis en place dans les 13 régions de la zone d'intervention du projet pour l'orientation d'éventuels cas de VBG, EAS /HS vers des structures habilitées. Un protocole de référencement sera défini dans le cas de la gestion des VBG.

Enfin, les clauses environnementales et sociales doivent être intégrées dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels. Le Ministère de la santé incorporera à travers l'UGP, des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS /HS 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'UGP, fera respecter ces clauses par les entreprises.

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par l'UGP. 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 responsable administratif et financier et les spécialistes de sauvegardes sociales et environnementales de l'UGP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail. Selon l'article 152 du Code du travail, « L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers ». Il est donc important de préciser que cette disposition s'applique aux travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux.

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

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

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

Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement figurent l'âge minimum de 18 ans.

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

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

Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les parties prenantes du projet seront mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

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.

Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- ✓ mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- ✓ méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- ✓ mesure de discipline au travail ;
- ✓ mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- ✓ punition pour avoir participé à des grèves ;
- ✓ soumission à des heures de travail anormales.

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

- ✓ obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; 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).

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

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

❖ Heures de travail

En s'appuyant sur le Code du travail, la durée légale de travail pour les travailleurs du projet est de 40 heures par semaine (article 137), soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi. D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel. L'article 138 du Code de travail stipule que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

❖ Salaires

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

❖ Non-discrimination et égalité des chances

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.

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.

Le projet 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.

❖ **Convention collective**

L'article 107 de la loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail au Burkina Faso définit la convention collective de travail comme un accord relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part. La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national ou local. Ainsi, à travers cette disposition relative à la convention collective de travail, le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune est reconnu.

9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- ✓ le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- ✓ le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

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

Le MGPT est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et à l'exercice du travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information des

premiers responsables. Le MGPT sera accessible à tous les travailleurs directs et les travailleurs contractuels, ainsi que les travailleurs contractuels (travailleurs engagés par des entreprises, des fournisseurs, des sous-traitants, etc.) afin de soumettre leurs préoccupations dans l'exercice de leur travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle, des réclamations relatives à l'exploitation et l'abus sexuels/harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les travailleurs seront informés de l'existence du MGPT ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées au recours au MGPT. Le mécanisme est conçu pour proposer rapidement une solution aux préoccupations dans un délai maximal de quinze (15) jours, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées sans aucune rétribution. Il fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le MGP décrit ci-dessous est applicable aux travailleurs du projet conformément à la NES 2 y compris les travailleurs contractuels (travailleurs engagés par des entreprises, des fournisseurs, des sous-traitants, etc.) et les travailleurs communautaires (ASBC : Agent de santé à base communautaires pour les activités de sensibilisation et l'HIMO : Haute intensité de la main d'œuvre que les entreprises recrutées pour l'exécution des travaux de chantier feront recours à la main d'œuvre locale pour la réalisation des infrastructures).

Le MGPT sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGPT relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Le projet n'exclut pas le recours à d'autres moyens de règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante. Le MGPT n'est pas non plus mis en place pour se substituer au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives. Sur la base de cette description, le projet devra élaborer un manuel opérationnel du MGP-T assortie d'un plan d'action de mise en œuvre.

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

❖ **Structures du MGP-T à mettre en place au profit des travailleurs directs du projet**

Pour permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (équipe de l'UGP chargé de la gestion du projet, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP-T du PRPRSS sera établi à deux (02) niveaux :

Comité de gestion des plaintes des travailleurs directs.

Premier niveau : L'UGP à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assureront que les dispositions des PGMO sont pleinement respectées et que cela inclut également les

plaintes. Il sera mis en place un comité interne de gestion des plaintes émises par tout travailleur ou groupe de travailleurs. Ce comité sera présidé par le/la Responsable administratif et financier (RAF) et comprend les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, le/la responsable en suivi-évaluation. Il aura pour rôles de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes reçues, 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 en collaboration avec un (e) représentant (e) des travailleurs de l'équipe, la personne chargée du contrôle interne et l'équipe des sauvegardes du projet. Dès réception de la plainte, le RAF en sa qualité de Président du comité rend compte au Coordonnateur du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte. Un recours peut être fait au Coordonnateur ou à toute personne interne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jours ouvrables au maximum. La mise place du comité se fera à travers une note de service.

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

Chaque entreprise en charge des travaux dans le cadre du PRPRSS mettra un MGP au profit de ses travailleurs qui peuvent néanmoins saisir directement l'UGP et ce niveau de gestion des plaintes pourra être qualifié de deuxième niveau.

Deuxième niveau : Le premier niveau de gestion des plaintes des travailleurs est constitué du chef du personnel, du spécialiste en charge des questions environnementales et sociales de l'entreprise et d'un représentant des travailleurs contractuels (délégué du personnel si le nombre d'employés l'autorise). Ce comité est piloté par le chef du personnel. En cas de difficulté, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui enregistre la plainte et en informe immédiatement le directeur des travaux. Le chef du personnel en sa qualité de Président du comité convoque alors les autres membres pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

En cas de non-résolution d'une plainte au deuxième niveau, la plainte est renvoyée au premier niveau est pour suite donner. Toutes les plaintes résolues au deuxième niveau ou pas doivent être enregistrer dans le registre de gestion des plaintes et les dossiers y relatifs archivés par le premier niveau de gestion des plaintes

L'existence du MGP et les modes de saisine seront communiqués aux travailleurs avant le début des travaux.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés et annexés aux 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.

En cas de non-satisfaction, le plaignant a le droit de saisir l'inspection du travail ou les juridictions compétentes pour le règlement de sa plainte.

❖ **Prévention et gestion des plaintes EAS/HS**

Le manuel de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T) du projet inclura clairement des procédures de réception et de gestion des plaintes associées aux allégations de VBG-EAS/HS. L'UGP communiquera largement sur ces procédures à suivre pour la réception et la gestion des plaintes sensibles, notamment les plaintes liées aux EAS/HS et aux VCE. Les travailleurs ou autres parties prenantes dans les zones de mise en œuvre du projet pourront soumettre des plaintes en lien avec les allégations EAS/HS y compris de façon anonyme. Les spécialistes en développement social et le spécialiste en sauvegarde environnemental seront les points focaux de la gestion des plaintes EAS/HS, au niveau de l'UGP. Leurs coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes. Si l'identité du plaignant est connue, le MGPT doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Pour la gestion des dites plaintes, il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts.

Pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VCE et aux EAS/HS, des protocoles séparés seront élaborés dans le cadre de l'élaboration de la cartographie des prestataires pour :

- ✓ minimiser les risques de survenue de ces cas ;
- ✓ prévoir des mesures d'atténuation adéquate ;
- ✓ s'assurer que la Banque mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations suivantes : date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si le survivant/la survivante a déclaré que l'incident était lié au Projet, ainsi que les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;
- ✓ permettre que le survivant /la survivante soit immédiatement référé(e) aux services de base (médicale, psychosociales; si possible et si il/elle le souhaite, aux services légaux) ;
- ✓ assurer la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le survivant/ la survivante, sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des survivants/ survivantes ;
- ✓ s'assurer que le code de conduite est signé et appliqué par tous les travailleurs.

Ces protocoles indiqueront clairement qui est responsable de la gestion des cas de VCE et de EAS/HS au niveau du MGPT et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgence des informations sur le survivant/la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles devront être développés par un consultant avec une expertise en VBG. L'approche adoptée doit être basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des

cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations de service EAS/HS.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs comme indirects (et de leurs organisations au cas échéant) afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. L'UGP veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit fonctionnel et facilement accessible à tous. Si le plaignant n'est pas satisfait de la procédure de règlement à l'amiable du MGPT, il lui sera conseillé de porter l'affaire devant l'inspection du travail, le système administratif ou judiciaire.

❖ Acteurs impliqués dans la Prévention et la gestion des cas VBG, EAS/HS

Les différents acteurs qui interviendront dans la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS/VCE dans le cadre du PRPRSS sont les suivants :

☞ Équipe des points focaux

Une équipe de points focaux sera mise en place et comprendra au moins cinq (05) personnes. Il s'agit de :

- ✓ *le/la spécialiste en Développement social du projet ;*
- ✓ *le/la spécialiste en sauvegarde environnementale ;*
- ✓ *les spécialistes en sauvegardes environnementales et social des maîtrises d'ouvrage déléguées (MOD) en charge des travaux d'investissements*

Ces points focaux devront bénéficier d'un renforcement de leur capacité pour la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS et VCE.

Outre ces personnes, les acteurs suivants seront mobilisés dans le cadre de la mise en place des mesures d'atténuation et réponses aux risques identifiés de VBG/EAS/HS :

Au niveau de chaque localité/région bénéficiaire :

- ✓ *gestionnaire chargé (e) de l'hygiène et de la sécurité du travail nommé par l'entrepreneur ;*
- ✓ *consultant (e) chargé (e) du suivi contrôle à pied d'œuvre ;*
- ✓ *membre féminin du comité de gestion des plaintes mis en place dans la région ;*
- ✓ *personne ressource ayant de l'expérience en matière de VBG/EAS/HS et VCE (services sociaux de la mairie ou service déconcentré en charge de la femme).*

Cette équipe de points focaux aura la responsabilité avec l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités relevant de ses responsabilités et des dispositions des codes de conduite.

L'équipe de points focaux doit suivre une formation qui sera assurée par un Prestataire de services local ou avec l'appui de la Banque mondiale, sur les questions de VBG/EAS/HS et de VCE, avant le début des activités. L'équipe de points focaux aura pour mission de :

- ✓ proposer des améliorations si nécessaire, aux **Codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE** avec l'avis technique de la Banque mondiale ;
- ✓ apporter un appui à la mise en œuvre du présent plan d'actions ;
- ✓ exiger l'élaboration d'un Plan d'action sur les VBG/EAS/HS et VCE de la part des entreprises adjudicataires des travaux du projet ;
- ✓ obtenir les avis de non objection du PRPRSS et de la Banque mondiale pour la mise en œuvre du Plan d'action des mesures contre les VBG/EAS/HS et VCE avant le début des travaux
- ✓ réceptionner et assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG/EAS/HS et VCE
- ✓ s'assurer que toute la procédure de traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS et VCE est documentée et fait l'objet d'une section au niveau des rapports périodiques du projet.

L'équipe des points focaux organisera des réunions trimestrielles pour faire le bilan de leurs actions et discuter des difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs missions, et faire des propositions pertinentes dans le but d'améliorer leur efficacité. Elle pourra également se réunir en cas de besoin en dehors de cette périodicité.

Les entreprises sont tenues de signaler les cas présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et VCE, car elles ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du code individuel de conduite.

☞ **Prestataire de services**

Un (e) Prestataire de services ayant une expertise reconnue dans le domaine sera recruté (e) en vue d'appuyer le projet dans la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS/VCE. Ce Prestataire de services doit être une organisation locale ou un service technique ayant l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG/EAS/HS ou de VCE. Le Prestataire de services travaillera étroitement avec les comités locaux et fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG/EAS/HS et des VCE. Le(s) entrepreneur(s) et l'UGP doivent établir une relation de travail avec le prestataire de services, afin que les cas de VBG/EAS/HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le prestataire de services sera associé à l'équipe des points focaux et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE.

L'accompagnement du/de la prestataire de services pour la mise en œuvre des mesures de gestion des VBG/EAS/HS/VCE va consister entre autres à :

- ✓ former les membres de l'UGP sur les questions relatives aux VBG/EAS/HS/VCE ;
- ✓ former l'équipe de points focaux sur les questions relatives aux VBG/EAS/HS/VCE ;
- ✓ mener des actions d'information/sensibilisation et de formations des MOD ;
- ✓ mener des actions d'information/sensibilisation et de formations à l'endroit des populations riveraines ;
- ✓ apporter un appui au Projet dans la prise en charge des survivants-e-s de VBG/EAS/HS/VCE.

☞ *Les services techniques déconcentrés habilités*

Le traitement des cas de VBG/EAS/HS/VCE nécessite des actions holistiques et surtout conjuguées des services de santé et sociaux, de la Police ou la Gendarmerie. En effet, la prise en charge, en plus du mécanisme mis en place par le projet peut nécessiter une prise en charge sanitaire, judiciaire et psychosociale. L'application des sanctions prévues au niveau des codes de conduite n'exclut pas une action auprès des officiers de police judiciaire (OPJ).

Ces derniers peuvent être saisis soit par la survivante elle-même, des témoins ou le Procureur du Faso. Le désistement de la victime n'entraîne pas l'extinction de l'action : le procureur peut poursuivre l'action malgré le désistement de la victime/survivant.

❖ *Formation /Sensibilisation des différentes parties prenantes*

Dans le but d'anticiper sur les risques de VBG/EAS/HS et de minimiser ces risques, des actions d'information, formation et sensibilisation sur les thématiques de VBG/EAS/HS et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS et VCE, les procédures relatives aux allégations, les mesures de responsabilisation et confidentialité et le protocole d'intervention doivent être menées à l'endroit des acteurs suivants :

- ✓ des séances de formation sur les VBG/EAS/HS/VCE seront organisées au profit de l'UGP, de l'équipe des points focaux et des MOD, de tout le personnel d'encadrement de l'entreprise et de l'Ingénieur Conseil. Des rapports de formation seront élaborés à l'issue de chaque séance ;
- ✓ des prestataires de service, principaux fournisseurs, sous-traitants, chaque employé (entreprise et mission de contrôle), devra recevoir une induction en genre/VBG/EAS/HS/VCE au même titre que l'induction en hygiène, santé, sécurité et environnement avant sa prise de service. Cette induction sera sanctionnée par la signature des codes de bonne conduite et d'une liste de présence. En outre, des quarts d'heure genre/VBG/VCE, HSSE seront régulièrement organisés au profit des différentes équipes de l'entreprise.

❖ **Règlement des plaintes**

Au niveau de l'inspection du travail : selon l'article 320 du Code de travail, tout travailleur ou 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.

Le recours juridictionnel : il intervient 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 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.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des fournisseurs et prestataires. Elle veillera à ce que les fournisseurs et prestataires 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.

A 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/séviices 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 pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Toutes les

rémunérations, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive 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, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Burkina Faso a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviences sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et 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. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent MGP, etc.). L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

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

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux est avéré, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures de prévention et/ou d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Selon la NES 2, les travailleurs communautaires désignent les personnes employées ou recrutées pour se mettre au service de la communauté. Il peut s'agir de travailleurs à plein temps ou à temps partiel c'est dire des temporaires, saisonniers ou migrants (travailleur migré d'un pays à un autre ou d'une région à une autre d'un même pays).

Dans le cadre de ce projet, les Agents de santé à base communautaire (ASBC) et Organisations à base communautaires (OBC) qui sont des travailleurs déjà au service de leurs communautés respectives appuyant la mise en œuvre de certains services de santé au niveau communautaire, seront mis à profit afin de contribuer à l'amélioration de la santé et du bien-être des familles et des ménages. Ces ASBC sont formés à mobiliser les femmes et les enfants pour la vaccination, mais aussi, à prendre en charge les maladies infantiles courantes, prodiguer des conseils en matière de planification familiale et venir en aide aux femmes enceintes. Selon la stratégie nationale de santé communautaire 2024-2028, validée le 17 avril 2024, les ASBC seront outillés à fournir des services vitaux à tout le monde, quelle que soit la proximité d'un centre de santé.

Cette stratégie est bâtie autour de quatre axes, dont la gouvernance de la santé communautaire, l'accès des populations au service de santé communautaire, l'offre et l'utilisation des services de santé communautaire par les populations, la digitalisation intégrale des interventions de santé communautaire.

Ainsi, dans le cadre de la numérisation, ces derniers ont été dotés en smartphones équipés de l'application eCHIS et ont été formés à leur utilisation. Cette application permet d'orienter la prestation de services par les ASBC dans les communautés, en diffusant des messages pour le changement de comportement et l'éducation des patients, et en garantissant des diagnostics, des traitements ou des références exacts, ainsi qu'une supervision efficace.

Notons que les ASBC sont pris en compte dans le système de santé du Burkina Faso et le Ministère de la santé, avec l'appui des partenaires techniques et financiers, assure leur motivation financière. Selon l'annuaire statistique 2023, la situation des ASBC recrutés par district en 2023 donne un total de 16.785 ASBC dont 10.412 hommes et 6.373 femmes.

L'UGP déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes la manière dont les travailleurs communautaires (ASBC, ASC, OBC) seront organisés. Les conditions de leur mobilisation, y compris le montant de leur rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail doivent être conformes aux dispositions nationales et aux exigences de la norme NES 2 en ces paragraphes 9 à 15 relatives aux conditions de travail et aux paragraphes 24 à 30 portant santé et sécurité au travail. Dans la mise en œuvre du Projet, les présents PGMO décriront la façon dont les travailleurs communautaires peuvent également porter plainte dans le cadre du projet. L'UGP veillera à assurer la santé, sécurité au travail des travailleurs communautaires et veiller au respect de toutes les dispositions applicables conformément aux exigences inscrites aux paragraphes 34 à 38 de la NES 2.

Le choix des travailleurs communautaires précisement l'implication des ASBC et OBC dans les activités du PRPRSS (le cas échéant) se fera principalement soit sur expression de besoin en fonction des formations sanitaires en particulier les Centres de Santé et de Promotion Sociale (CSPS), les Centres Médicaux (CM) concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle du Ministre de la santé. Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par le projet en cohérence avec la stratégie du Ministère de la Santé. Le niveau et l'âge minimum requis pour les ASBC et OBC dans le cadre du PRPRSS seront les même que pour tous les travailleurs du projet et fixés conformément à la Loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. Les travailleurs communautaires recrutés ou mobilisés dans le cadre du PRPRSS percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail national en vigueur.

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 PRPRSS, 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 PRPRSS.

2. OBJECTIFS

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

- ✓ 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 ;
- ✓ 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 respecter les normes environnementales et sociales et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE) ;
4. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de Sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST).
5. 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 ;

6. L'entreprise s'assure 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 ;

7. 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 ;

8. 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 ;

9. 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 PRPRSS. 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 PRPRSS

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

Source : Equipe d'élaboration du PGMO, octobre 2024

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 au niveau régional par la Direction régionale de la santé 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 PRPRSS.

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 PRPRSS. 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 PRPRSS, 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 PRPRSS;
- 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 :

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. Énoncent 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.

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

Signature : _____

Nom et prénoms du responsable de l'entreprise:

Titre : _____

Date : _____

Lieu

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

¹ 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.

13. *Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail (que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise) ou toute violation du présent Code de conduite.*

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

14. *M'assurer toujours et dans la mesure du possible, de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants de moins de 18 ans.*

15. *Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;*

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

17. *M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;*

18. *M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail qui les expose à un risque important de blessures, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ;*

19. *Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;*

20. *Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).*

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

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

Sanctions

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

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

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

conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

- ✓ se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;

5.

Annexe 3 : Liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso

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

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

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

DECRETE

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

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

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

ARTICLE 3 : Sont des travaux dangereux interdits aux enfants de l'un ou de l'autre sexe, les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Ce sont notamment :

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

	Manipulation et contention des animaux dans les parcs traditionnels de vaccination	Animaux dangereux	Accidents
	Manipulation de déparasitant vétérinaires interne et externe	Produits vétérinaires	Intoxication, maladies spécifiques aux produits vétérinaires
Pêche	Jet de la lance	Outils dangereux	Accidents
	Conduite des pirogues	Travail dans un milieu dangereux	Noyade, accidents
Agroforesterie	Coupe de bois	Outils tranchants, travail pénible, bruit	Accidents, troubles musculo-squelettiques et auditifs
Chasse	Manipulation d'armes et de pièges	Outils et armes dangereux,	Accidents
	Guide de chasse ou pisteur	Travail pénible, animaux dangereux	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Manipulation de plomb lors d'activités de : <ul style="list-style-type: none"> - fabrication d'alliage et de soudure contenant du plomb - traitement, réduction des cendres contenant du plomb - grattage et ponçage des peintures contenant du plomb - récupération du plomb - métallurgie, affinage et fonte du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères 	Plomb	Maladies spécifiques au plomb, intoxication

Manipulation des vêtements et linges souillés	Objets contaminés	Maladies contagieuses
Manipulation de déchets biomédicaux	Objets contaminés	Maladies contagieuses

ARTICLE 7 : La liste des travaux susmentionnés est révisée à chaque fois que de besoin.

ARTICLE 8 : Les infractions aux dispositions du présent décret sont constatées et sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°029-2008/AN du 15 mai 2008 portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées.

ARTICLE 9 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment 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.

ARTICLE 10 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministre de la Santé et le Ministre de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret.

Ouagadougou, le 09 juin 2016

Roch Marc Christian KABORE

Le Premier Ministre

Paul Kaba THIEBA

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Protection Sociale
Clément Pengdwendé SAWADOGO

Le Ministre de la Santé
Smaïla OUEDRAOGO

Le Ministre de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille
Laure ZONGO / HIEN