



**PROGRAMME DE RESILIENCE DES SYSTEMES ALIMENTAIRES EN AFRIQUE DE
L'OUEST, COMPOSANTE BURKINA FASO (FSRP) (P172769)**

**PLAN DE GESTION ET DE MOBILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE
(PGMO) pour Burkina Faso**

Rapport Provisoire

Juillet 2021

Table des Matières

SOMMAIRE	i
LISTE DES TABLEAUX.....	ii
SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	ii
INTRODUCTION	1
1 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	3
1.1. Effectifs de travailleurs du projet	3
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	3
1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	4
1.4. Travailleurs directs.....	6
1.5. Travailleurs contractuels.....	6
1.6. Travailleurs migrants	6
1.7. Travailleurs communautaires :	7
2 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	7
2.1. Risques potentiels de la main d'œuvre en lien avec les composantes du programme.....	7
2.2. Risques de Violence Basée sur le Genre (VBG/EAS/HS)	13
2.3. Risques liés à la l'insécurité dans la zone du Programme.....	13
2.4. Sécurité incendie	14
2.5. Autres risques	14
3 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	15
4 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	18
5 PERSONNEL RESPONSABLE.....	19
6 POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	20
6.1. Santé et Sécurité au travail.....	20
6.2. Disposition supplémentaires sur SST.....	21
6.3. Travail des enfants.....	23
6.4. Travail forcé	25
7 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....	25
8 CONDITIONS GÉNÉRALES	27
8.1. Termes et conditions	27
8.2. Recrutement et traitement salarial	27
8.3. Temps de travail, temps de repos et congés	28
8.4. Temps de repos et congés de la femme enceinte	28
8.5. Rupture de contrat	28
8.6. Organisations de travailleurs	28
9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	29
9.1. Règlement du conflit individuel de travail.....	30
9.2. Règlement de conflit collectif	31
10 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	32
11 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	33
12 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	34
Annexe 1 : Code de bonne conduite (à adapter au Programme)	v

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UNC	4
Tableau 2: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice des Unités de Gestion Régionales (UGR)	5
Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Programme FSRP.....	8

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AT	Accident de Travail
BM	Banque mondiale
CARFO	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CILSS	Comités inter-états de lutte contre la sécheresse au Sahel
CNT	Conseil National de la Transition
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EPI	Equipement de protection individuelle
FAO	Food and Agriculture Organisation
ESS	Environmental and Social Standards
ESS/GN	Environmental and Social Standards/ Guidance Note
FSRP	Programme de Résilience des Systèmes Alimentaires en Afrique de L'ouest/Food System Resilience Program
GES	Emissions des gaz à effet de serre
IPF	Investment Project Financing
MDENP	Ministère du Développement de l'Economie Numérique et des Postes
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MINEFID	Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement
MS	Ministères de la Santé
MST	Maladies sexuellement transmissibles
MUH	Ministère de l'Urbanisme et Habitat
NES	Norme Environnementale et Sociale
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
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PM	Passation des Marchés
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNDS	Plan National de Développement Social
PreCA	Projet de Résilience et de Compétitivité Agricole
PS-PASP	Politique Sectorielle de production Agro-Sylvo-Pastorale
PV	Procès-Verbal
RAF	Responsable Administratif Financier
SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
SST	Santé et Sécurité au travail
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UNC	Unité Nationale de Coordination
VBG	Violence basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants

INTRODUCTION

Le Programme Régional de Renforcement de la résilience des Systèmes Alimentaires (FSRP) en Afrique de l'Ouest initié par la CEDEAO en collaboration avec la Banque mondiale, l'UEMOA et le CILSS, s'inscrit dans les priorités nationales déclinées dans le PNDES et la Politique Sectorielle de Production Agro-Sylvo-Pastorale (PS-PASP) qui vise la transformation structurelle de l'économie.

Le Programme comporte cinq composantes, allant d'une concentration sur la réponse immédiate à la crise actuelle d'insécurité alimentaire pour évoluer vers des investissements accrus à moyen et à plus long terme visant à renforcer la résilience du système alimentaire et de sa base de production.

- **Composante 1** : Services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires (équivalent à 6,779 millions de dollars US).
- **Composante 2** : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire (équivalent à 75, 334 millions de dollars US).
- **Composante 3** : Intégration des marchés et commerce (équivalent à 30, 053 millions de dollars US).
- **Composante 4** : Composante d'intervention d'urgence imprévue (équivalent à 0 millions de dollars US).
- **Composante 5** : Gestion du programme (équivalent à 14, 505 millions de dollars US)

La mise en œuvre de ce programme occasionnent des enjeux environnementaux et sociaux notamment la gestion et la mobilisation de la main d'œuvre qui méritent d'être connus et traités de manière rationnelle.

Ce faisant, l'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail lors de la mise en œuvre du FSRP conformément aux dispositions légales du Burkina Faso et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, de façon spécifique, il permet de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable ; la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris un environnement de travail sans exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS) ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

La législation du Burkina Faso ne fait pas obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Par contre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis à aux normes environnementales et sociales. Par conséquent, la mise en œuvre du FSRP, conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale qui s'applique à tous les travailleurs, exige de l'élaboration du présent Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO).

Ce document des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du FSRP seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions

du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale, ainsi qu'à la Note des Bonnes Pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du FSRP.

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

1.1. Effectifs de travailleurs du projet

On s'attend à ce que le Programme engage les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par le NES 2 de la Banque Mondiale :

Au niveau national, l'Unité Nationale de Coordination (UNC) sera forte de vingt-sept (27) personnes, composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UNC comprendra Un Chargé de Projet, un Responsable en Passation de Marché, un Responsable Administratif et Financier (RAF), un Spécialiste en Agronomie, un Spécialiste en Commerce International, un Spécialiste en Nutrition, un Secrétaire Standardiste, un Responsable en Suivi-Evaluation, un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, un Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Engagement des Citoyens, un Spécialiste en VBG/EAS/HS, un Spécialiste en Infrastructure, un Auditeur Externe, Communicateur et Gestion du Savoir, un Assistant Administratif, deux Comptables, sept Chauffeurs et un Agent reprographe.

Au niveau régional, il sied de noter que le programme comptera une coordination dans chacune des 07 Régions couvertes avec 5 agents : par antenne (un Chef d'antenne, un Chargé de suivi évaluation, un Agronome, un Chargé de sécurité alimentaire et, un Secrétaire comptable) soit un total de 35 personnes.

Les effectifs des agents d'entreprises partenaires du Programme et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du Programme. Toutefois, selon notre expérience dans les projets similaires, le Programme devrait s'attendre à mobiliser entre 100 et 250 agents d'entreprise et de sous-traitants durant la durée du Programme. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du Programme.

1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du FSRP, peut être employé toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes du Burkina Faso. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du FSRP 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. Les différentes catégories de travailleurs du projet sont les suivantes :

1.2.1 Travailleurs directs

Il s'agit de toute personne employée directement par le gouvernement pour la mise en œuvre de ce programme pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Les travailleurs directs comprendront l'Unité de mise en œuvre du Programme et les autres travailleurs recrutés directement par le programme. Le nombre d'experts de l'Unité de Gestion du Programme est de 27 au niveau national et au niveau régional l'effectif prévisionnel est 35 (voir le Tableau et 2 pour les détails). Il s'agit des :

- agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité

- agents contractuels directement recrutés par le Programme ou les agences d'exécution pour le compte du Programme (assujettis au Code du Travail applicable au Burkina Faso)

1.2.2 Travailleurs contractuels

Des travailleurs contractuels seront embauchés. Cela sera fait principalement par les entreprises de construction/réhabilitation et les prestataires de services divers. L'Emprunteur fera des efforts pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Programme et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

- Agents d'entreprises partenaires du Programme disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants)

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

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

1.2.3 Travailleurs migrants

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le Programme et soient recrutés ou employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants. La loi ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. Cependant, l'article 4 du code du travail qui interdit les discriminations stipule que « par discrimination on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe l'ascendance nationale qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Cet alinéa permet de dire que toute discrimination à l'endroit des migrants nationaux et internationaux est interdite.

1.2.4 Travailleurs communautaires :

Le Programme peut prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au Programme ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main d'œuvre est, ou sera, fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. Par conséquent, lorsque le Programme prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- à la nature et l'envergure du Programme ;

- aux activités spécifiques du Programme auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires

En conformité avec la loi nationale et les dispositions de la NES 2 le Programme n'emploiera aucune personne en-dessous de dix-huit ans, ni aucune victime de la traite des êtres humains.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Programme ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Programme 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. Des procédures seront mises en place pour veiller au fait que le recrutement soit mené sur base des mérites et en minimisant toute opportunité d'exploitation, y compris sexuelle.

Tout personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAS/HS associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles etc. contribueront à minimiser ces risques.

1.3 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Les effectifs et besoins en main d'œuvre sont donnés dans le tableau 1suivant.

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

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de mobilisation du personnel	Lieu d'affectation
Chargé de projet	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	2021	Ouagadougou
Responsable en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	2021	Ouagadougou
Responsable Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	2021	Ouagadougou
Spécialiste en agronomie	1	Spécialiste en production végétale, appui conseil agricole et structuration des OP	2021	Ouagadougou
Spécialiste en commerce international	1	Maitrise des textes régissant le commerce international et les normes et règlements communautaires de l'UEMOA et de la CEDEAO	2021	Ouagadougou
Spécialiste en nutrition	1	Spécialiste en production de compléments alimentaires et d'aliments enrichis	2021	Ouagadougou
Secrétaire standardiste	1	Gestion du Courrier	2021	Ouagadougou

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de mobilisation du personnel	Lieu d'affectation
Responsable en suivi-évaluation	2	Connaissances en Suivi – évaluation	2021	Ouagadougou
Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	2021	Ouagadougou
Spécialiste en Sauvegarde Sociale et engagement des citoyens	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	2021	Ouagadougou
Spécialiste en VBG/EAS/HS	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales et en VBG/EAS/HS	2021	Ouagadougou
Spécialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	2021	Ouagadougou
Auditeur externe	1	Connaissances en audit	2021	Ouagadougou
Communicateur et gestion du savoir	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	2021	Ouagadougou
Assistant administratif	1	Connaissances en administration	2021	Ouagadougou
Comptable	2	Forte expérience en comptabilité des projets	2021	Ouagadougou
Chauffeur	8		2021	Ouagadougou
Agent reprographe	1		2021	Ouagadougou
Total	27			

Source : Mission d'élaboration du PGMO et document de conception du Programme

Au niveau des régions on a la configuration suivante (tableau 2)

Tableau 2: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice des Unités de Gestion Régionales (UGR)

Régions	Effectif à recruter	Composition de l'équipe*
HAUTS BASSINS*	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
BOUCLE DU MOUHOUN*	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
NORD*	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
CENTRE EST	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire

Régions	Effectif à recruter	Composition de l'équipe*
		01 Secrétaire comptable
CENTRE SUD	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
CENTRE OUEST	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
EST	5	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Chargé de sécurité alimentaire 01 Secrétaire comptable
TOTAL	35	

* : Possibilité de mutualisation des travailleurs cités avec ceux du PReCA

Source : *Mission d'élaboration du PGMO et document de conception du Programme*

Au regard de l'analyse du Mini-PAD du FSRP-Burkina Faso et les échanges avec la coordination du Programme, la mise en œuvre du FSRP va impliquer les autres acteurs ci-après : le comité national de préparation, le comité de pilotage, l'unité de gestion du Programme, le Ministère de l'Agriculture, des Aménagements Hydro Agricoles et de la Mécanisation (MAAHM), le Ministère de l'Environnement de l'Economie Verte et du Changement Climatique (MEEVCC), le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques (MRAH), le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation (MESRSI), le Ministère de l'économie, des finances et du développement (MINEFID), le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministère de la Santé (MS), le Ministère de la Défense et des Anciens Combattants (MDAC), le Ministère de la Justice, des Droits Humains et de la Promotion Civique, le Ministère de la Femme, de la Solidarité nationale, de la Famille et de l'Action humanitaire, le Ministère de l'Eau et de l'Assainissement, le Ministère de l'Économie numérique, des Postes et de la Transformation Digitale, le Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières, le Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

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

2.2 Risques potentiels de la main d'œuvre en lien avec les composantes du programme

Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composantes du FSRP sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Programme FSRP

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Composante1- Services de conseils numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires (équivalent à 6,779 millions de dollars US)			
Sous composante 1.1 : Amélioration des systèmes de prévention et de suivi des crises alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de capacités, coordination et organisation d'AGRHYMET, le système national de sécurité alimentaire et d'autres institutions mandatées pour assumer ces fonctions au niveau régional, ainsi qu'en faisant systématiquement appel au secteur privé. 	<ul style="list-style-type: none"> Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS la gestion des plaintes, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre le présent PGMO ; Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des cas d'EAS/HS¹ Organiser des consultations et des formations permanentes et inclusives des parties prenantes sur les activités du Programme
Sous composante 1.2 : Renforcement de la création et de la fourniture de services de conseil numériques pour les exploitants agricoles	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement des capacités et des institutions pour les prestataires de services hydrométéorologiques et agrométéorologiques; Développement et la fourniture de services de prévision, d'alerte et de conseil basés sur les impacts ; Soutien à la fourniture en temps utile d'informations agrométéorologiques aux exploitants agricoles, en utilisant des canaux 	<ul style="list-style-type: none"> Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS, HS la gestion des plaintes, etc. Risques de conflits entre les travailleurs ; Conflits sociaux entre les populations locales et le personnel du chantier ; Accidents ou incident sur les chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des plaintes liées au-VCE-EAS-HS Mettre en œuvre le présent PGMO

¹ Par rapport au VBG/EAHS il faut ajouter plus que la MGP

- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduit, et la prévention des EAS/HS, 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 et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé(e);
- Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non-tolérant les EAS/HS
- Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'un expert en VBG
- Aménagements du chantier avec les installations hygiéniques séparées, les éclairages, etc.
- Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> - multimodaux, y compris les technologies de l'information et de la communication (TIC); et - Soutien à l'élaboration d'informations climatiques. 		
Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire (équivalent à 75, 334 millions de dollars US)			
Sous-composante 2.1: consolider le système régional d'innovation agricole.	<ul style="list-style-type: none"> - Construction/réhabilitation d'infrastructures et acquisition d'équipements, - Agriculture numérique telle que la certification des semences (GestLab), la distribution électronique des intrants et de matériels agricoles (Agri-voucher), dans le conseil numérique aux agriculteurs (système 3-2-1, Centre d'appel, Agri 'Tube) et également les approches promues par le secteur privé et les organisations de producteurs. En outre, des outils de vulgarisation notamment les champs écoles agropasteur (CEAP) seront développés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les incidents ou accidents sur les chantiers du Programme, - L'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, - Risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ; - Les Contre les Enfants (VCE), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS). . 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers de construction ou de réhabilitation - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Plaintes - Mettre en œuvre le présent PGMO : Inclure dans le MGP un protocole pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS et VCE
Sous-composante 2.2: Renforcer la sécurité alimentaire régionale par des pratiques durables dans les zones cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Restauration des terres et des bassins versant (aménagement CES/DRS, RNA, compostage, gestion durable des terres) pour une superficie d'au moins 20 000 ha - Réhabilitation de la plaine irriguée de Bama (1260 ha) - Mise en place de 200 modèles d'exploitations agricoles centrés sur la valorisation des eaux souterraines - Aménagement de 1200 ha de bas-fonds de type PFR - Mise en place de 170 jardins maraîchers communautaire d'au moins 1 ha chacun pour les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution des sols, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, les incidents ou accident sur les chantiers du Programme, - les conflits de cohabitation liés à la pression foncière, - l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, - l'exclusion des personnes vulnérables, les Contre les Enfants (VCE), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel(HS), les plaintes récurrentes, etc. - Risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ; - Risques typiques (l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'exposition au bruit et à la poussière, 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre un Plan de gestion environnementale et sociale - Mettre en œuvre un plan de gestion de pesticides - Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène et la provision d'équipement de protection sur les chantiers ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Plaintes ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des VCE/EAS/HS - Mise en œuvre d'un code de bonne conduite.

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de 500 ha de vergers fruitiers et de moringa 	<ul style="list-style-type: none"> l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines) Risque de propagation des maladies sexuellement transmissibles VIHSIDA Risque de contamination et de propagation de maladies épidémiques, telle que la pandémie de la COVID-19. Risque de prolifération des vecteurs des maladies à support hydrique 	Organisation campagnes d'information et sensibilisation sur les Maladies sexuellement transmissibles/ VIH l'humano déficience (MST/VIH).
Composante 3 : Intégration des marchés et commerce (équivalent à 30, 053 millions de dollars US)			
Sous-composante 3.1 : <i>Faciliter le commerce le long des principaux corridors et consolider le système de réserves alimentaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer de manière durable le système de réserve alimentaire par l'acquisition de 10 000 tonnes de céréales pour le SNS et de 5000 tonnes pour le stock d'interventions d'urgence au profit des personnes vulnérables, - la construction de 5 magasins de 500 tonnes et de 2 magasins de 1000 tonnes (développement de stratégie nationale, construction et équipement de magasins) 	<ul style="list-style-type: none"> Pollution des sols, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications suite à l'utilisation intensive des produits phytosanitaires (pesticides) utilisés pour la conservation des produits). Les incidents ou accidents sur les chantiers du Programme, L'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, Risque sécuritaires Risque de contamination et de propagation de maladies épidémiques, telle que la pandémie de la COVID-19. Violences Contre les Enfants (VCE), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre le présent PGMO ; Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des EAS/HS Organiser des consultations permanentes des parties prenantes sur les activités du Programme Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers ;

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Sous-composante 3.2: Soutenir le développement de chaînes de valeur régionale stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de 60 unités de transformation - Mise en place de 10 comptoirs d'achats et de 10 chambres froides pour les produits maraîchers et d'une unité d'emballage de produits agricoles - Construction de 115 magasins dont 45 magasins pour les produits maraîchers, 60 magasins pour le riz bas-fonds et 15 pour renforcer le dispositif du stock national de sécurité alimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution des sols, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications suite à l'utilisation intensive des produits phytosanitaires - Les incidents ou accidents sur les chantiers du Programme, - Risques d'incendie dans les magasins de stockage de produits - L'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, - Exclusion des personnes vulnérables, - Violences Contre les Enfants (VCE), Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS), les plaintes récurrentes, etc. - Risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires - Risque de contamination et de propagation de maladies épidémiques, telle que la pandémie de la COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre un Plan de gestion environnementale et sociale - Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Conflits ; - Mettre en œuvre le présent PGMO : - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des plaintes et violences basées sur le genre/ Exploitations et Abus Sexuels/ VCE - Mise en œuvre d'un Code de bonne conduite ; - Mise en œuvre des mesures barrières.
Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence imprévue (équivalent à 0 millions de dollars US).			
	<ul style="list-style-type: none"> - Réaffectation rapide du produit du Programme en cas de catastrophe 	<p>Les activités seront identifiées par un comité de crise qui sera mis en place au moment opportun.</p>	<p>Les principaux risques et mesures seront identifiés et mise en œuvre par le comité de crise qui va identifier les entreprises pour l'exécution des tâches.</p>
Composante 5 : Gestion du programme (équivalent à 14, 505 millions de dollars US)			
	<ul style="list-style-type: none"> - Financement des activités de prédémarrage, l'acquisition d'équipements et de matériels, le suivi-évaluation et sauvegarde environnementale et sociale, la gestion des connaissances et communication, salaires, primes et indemnités du personnel de l'UNC les frais de fonctionnement de l'UNC, - les coûts de fonctionnement de l'INERA et des unités de gestion régionale (UGR) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VCE, EAS-HS) ; - Risques de conflits entre les travailleurs ; - Licenciement, rupture de contrat, responsabilité, et problème de paiement des salaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre le présent PGMO ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des-VCE EAS-HS - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des plaintes ; - Mettre en œuvre le PGMO ; - Vérification des paiements par la Banque Mondiale

Sources : West Africa Food System Resilience Program (FSRP) (P172769) & Mission d'élaboration du PGMO/FSRP, 2021

2.3 Risques de Violence Basée sur le Genre (VBG/EAS/HS)

Des formes de Violences Basées sur le Genre, notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) peuvent survenir dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Un Plan d'Action EAS/HS a été développé en annexe au CGES détaillant les mesures qui seront mises en œuvre par le projet pour prévenir, atténuer et répondre aux risques de EAS/HS liée à sa mise en œuvre.

L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. De grands travaux d'infrastructures ou d'aménagement peuvent aggraver le risque de EA ?HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué.

Des EAS/HS peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du présent projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre salariée qui pourrait inclure des hommes comme des femmes présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment pour les femmes et les jeunes filles vulnérables. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le Programme comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle.

En termes risques de EAS/HS, le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.

Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général et les ouvriers agricoles) pourrait s'observer .

Le travail forcé pourra également être perçu dans les exploitations agricoles. Celui-ci pourrait s'exercer contre les proches parents et/ou les parents à charge des producteurs.

2.4 Risques liés à la l'insécurité dans la zone du Programme

Il convient de souligner que des attaques (les bandits « coupeurs de route », les hommes armés non identifiés (HANI), les conflits communautaires, peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violences basées sur le genre ainsi que d'autres risques de protection ; de même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise. . En plus de mesures soulignées dans le Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale, une évaluation des risques sécuritaires (ERS) sera développée qui aura comme objectif d'identifier systématiquement les risques de sécurité potentiels pour les travailleurs du projet, les sites, les actifs et les activités ainsi que pour les communautés affectées par le/les projet. Un plan de gestion sécuritaire serait préparé si nécessaire.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale. En cas des autres

incidents, le Programme traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque.

2.5 Sécurité incendie

Il peut subvenir des risques d'incendie dans les magasins de stockage de produits notamment l'un des 115 magasins qui seront construits à travers la mise en œuvre de la sous—composante 3.2.

Dans le cadre du FSRP. Pour aider à prévenir un incendie sur le lieu de travail, l'évaluation des risques devrait recenser les causes qui pourraient provoquer le début d'un incendie, c'est-à-dire les sources de combustion (chaleur ou étincelles) et les substances qui brûlent, mais aussi les personnes qui sont exposées à ce type de risque.

Une fois que le Programme a détecté les risques, il peut prendre des mesures appropriées pour les maîtriser. Il devrait examiner si, d'une manière générale, ils peuvent être évités ou, si tel n'est pas le cas, envisager comment les réduire et les gérer. Il devrait aussi réfléchir à la façon de protéger les personnes en cas d'incendie.

Le FSRP doit:

- Effectuer une évaluation des risques d'incendie
- Veiller à tenir à l'écart toutes sources de combustion ou substances inflammables
- Eviter les incendies accidentels, par exemple en veillant à ce que les appareils de chauffage ne puissent pas se renverser
- s'assurer que les locaux sont régulièrement nettoyés, par exemple, en évitant que des déchets susceptibles de s'enflammer ne s'accumulent
- Examiner comment détecter les incendies et comment prévenir au plus vite les personnes s'ils se déclenchent, par exemple en installant des détecteurs de fumée et une alarme ou une sonnerie incendie
- Disposer d'un équipement anti-incendie approprié pour pouvoir éteindre un feu rapidement;
- Signaler clairement les issues de secours et les itinéraires d'évacuation d'urgence, et veiller à ce qu'ils soient en permanence dégagés
- Veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation appropriée sur les procédures à suivre, y compris en leur faisant pratiquer des exercices d'évacuation
- Examiner et mettre à jour leur évaluation des risques régulièrement

2.6 Autres risques

Si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du Programme, l'UNC élaborera des procédures visant à prévenir d'autres impacts.

Pour ce qui concerne particulièrement le FSRP, les mauvaises conditions de travail telle que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées aux activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du FSRP y compris les travailleurs

3 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) se conformera essentiellement aux exigences des normes environnementales et sociales, aux Lois du Burkina Faso, aux conventions internationales ratifiées par Burkina Faso et aux notes d'orientations pour les emprunteurs. On citera les références suivantes :

- Norme Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail²
- Norme Environnementales et Sociales 1 (NES1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No. 2/ GN (Guidance Notes for Borrowers)³
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No.1/GN (Guidance Notes for Borrowers)⁴
- La Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque mondial⁵
- Voir Annexe 1 : Charte de responsabilité Sociétale
- Voir Annexe 2 : Code de conduite y compris les aspects HSSE

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

- La Loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État ;
- La Loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- La loi N°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la fonction publique territoriale ;
- Le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 février 2018 portant règlementation générale de projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- La loi N°058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso.
- La Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- La loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- 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.

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

- La loi N° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes qui stipule en son article11 : « Est coupable de

² Voir le Cadre Environnemental et Sociale de la Banque mondiale:

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/936531525368193913-0290022018/original/EnvironmentalSocialFrameworkFrench.pdf>

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/416971548455364202/ESF-Guidance-Note-1-Assessment-and-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-French.pdf>

³ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/469291548455365686/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-French.pdf>

⁴ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/416971548455364202/ESF-Guidance-Note-1-Assessment-and-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-French.pdf>

⁵ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

harcèlement sexuel quiconque impose de façon répétée à une femme ou à une fille, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de trois cent mille (300 000) à cinq cent mille (500 000) franc CFA ou de l'une de ces deux peines. La peine est portée au maximum lorsque :

- l'auteur exerce une influence ou une autorité sur la victime ;
 - l'auteur est un descendant ;
 - la victime est dans une situation de vulnérabilité. »
- La loi la Loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso en son Article 37 stipule: Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit.

Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit.

Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.

Conventions internationales de l'OIT Ratifiées par le Burkina

- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (Ratifiée en 1960) ;
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (Ratifiée en 1974) ;
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Ratifiée en 1960) ;
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (Ratifiée en 1960)
- C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Ratifiée en 1961) ;
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949 (Ratifiée en 1962)
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (Ratifiée en 1969) ;
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Ratifiée en 1997)
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Ratifiée en 1962) :
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (Ratifiée en 2009) ;
- C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (Ratifiée en 1974) ;
- C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (Ratifiée en 1974)
- C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (Ratifiée en 1974) ;
- C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Ratifiée en 1974)
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (Ratifiée en 1999) ;
- C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 (Ratifiée en 1997) ;
- C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (Ratifiée en 2009) ;
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (Ratifiée en 1977) ;
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (Ratifiée en 2001) ;
- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (Ratifiée en 1980) ;
- C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (Ratifiée en 1989) ;
- C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (Ratifiée en 1997) ;
- C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 (Ratifiée en 1997) ;

- C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (Ratifié en 1999)
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (Ratifié en 2001) ;
- C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (Ratifié en 2013)
- C184 - Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (Ratifié en 2009) ;
- C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (Ratifié en 2016).

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

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

Dans le cadre des projets et programmes, le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 février 2018 portant règlementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel.

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

4 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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 ayant 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, sont définies et seront 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 FSRP. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires⁶.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES n° 2, les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet sont bien développés à ce stade.

Au niveau de la protection des travailleurs lors du projet au niveau du virus COVID-19, le Burkina Faso a signé le Décret n°2020-0271/PM/MDNAC/MATDC/MSECU/MS/MTMUSR du 15 avril 2020 portant restriction temporaire de libertés au titre des mesures spéciales de réduction de la propagation du COVID-19, le projet et l'UNC suivront ces mesures. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que le Comité Santé et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum.

5 PERSONNEL RESPONSABLE

Le FSRP est placé sous la tutelle technique du Ministère en charge de l'agriculture et sous la tutelle financière du Ministère en charge des finances. Il est rattaché au programme budgétaire 075 « aménagement hydro-agricole et développement de l'irrigation ». Conformément au Décret n°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant règlementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, le programme est classé dans la catégorie 1, c'est-à-dire sous le contrôle direct de l'Administration

L'UNC est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants ; elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UNC veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique

⁶ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

doivent assurer entre autres des visites médicales annuelles aux travailleurs (article 261 et suivants de la Loi portant code du travail).

Le Coordinateur National du projet est le responsable des questions de ressources humaines au sein de l'UNC, et il sera responsable pour gérer le MGP, plus particulièrement le responsable des questions de ressources humaines sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

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

Le contractant est responsable pour assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail. Il doit informer et instruire les travailleurs de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et leurs donner des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir..

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. Dans le cadre du PGMO, un mécanisme de gestion des sera mis en place pour traiter les plaintes des travailleurs du projet. L'UNC sera également responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

6 POLITIQUES ET PROCÉDURES

6.2 Santé et Sécurité au travail

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

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

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

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

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UNC 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).

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

6.3 Dispositions supplémentaires sur SST

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

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

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

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

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

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

Les risques professionnels sont abordés par le chapitre II de la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Selon les articles 55 et suivants de ladite loi, l'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de quarante-huit (48) heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayant-droits jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

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

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

De même, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°0222006/AN du 16 novembre 2006. Selon les dispositions de cette loi, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les fonctionnaires de l'Etat se présente comme suit :

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

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de EAS/HS et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de

travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Les travailleurs seront formés de façon régulière sur le contenu de code de bonne conduite afin d'assurer qu'ils comprennent les comportements interdits et les sanctions au cas de non-respect. De plus, tous employeurs devront avoir en place des procédures et un cadre de redevabilité permettant de répondre aux plaintes d'EAS/HS en manière sûre et confidentielle.

Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi N°015 – 2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;
- une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Au titre de la branche des risques et en termes d'actions de prévention des risques, l'article 48 de la loi N°015 – 2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale stipule : L'Etablissement public de prévoyance sociale est chargée de gérer le régime institué par la loi, est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il doit promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques éventuels.

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

L'accident de travail est l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause (Article 51).

Les maladies professionnelles sont aussi définies à l'Article 52 ; Est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans un tableau prévu en son l'alinéa 1 qui est adopté par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition conjointe du ministre en charge de la sécurité sociale et du ministre en charge de la santé, après avis du Comité technique national consultatif de santé et de sécurité au travail.

Dans le cadre du FSRP les agents détachés ou en disponibilité devraient bénéficier des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du Programme.

- a) Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles étant de deux sortes : prestations en nature et en espèces
- b) Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :
- c) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire)
- d) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours
- e) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire
- f) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle
- g) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime

- h) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence
- i) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

6.4 Travail forcé

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

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ainsi, en conformité avec la loi nationale et le PGMO, le Programme n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

7 Âge d'admission à l'emploi

L'article 150 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso stipule que le terme enfant désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans. Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum de dix-huit ans ne sera pas employé par le Projet. 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).

8 CONDITIONS GÉNÉRALES

8.2 Termes et conditions

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

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. 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.

8.3 Recrutement et traitement salarial

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 et appliquer.
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.
- -Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste. Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les termes et conditions de travail et le contenu leur sera expliqué. Les travailleurs signeront le contrat de travail

8.4 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 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 et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois ... 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.

8.5 Temps de repos et congés de la femme enceinte

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

8.6 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.

8.7 Organisations de travailleurs

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeur du projet, 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, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. 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 programme 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.

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

L'UCP incorporera des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS/HS, dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de performance environnementale et sociale attendues de leur part afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont censés mettre en œuvre les clauses pendant la durée du contrat. Le ministère, par l'intermédiaire de l'UCP, fera respecter ces clauses par les entreprises.

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par l'UCP.

8.9 Documentation et information à l'attention des travailleurs

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

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

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

9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

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 plusieurs formes selon les échanges avec les responsables provinciaux du Ministère en Charge du Travail et de la Sécurité Sociale :

- a. des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification ou de la cessation d'un contrat de travail ou d'apprentissage, aussi bien au regard des normes légales ou réglementaires qu'au regard des stipulations conventionnelles ;
- b. des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution d'une convention collective entre les parties à la convention ;
- c. des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ;
- d. des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'application des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- e. de tout autre contentieux qui leur est expressément réservé par le présent code.

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

Le projet mettra en place le MGP décrit ci-dessus, pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et il pourrait aussi être incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGP pour les travailleurs sera en place avant l'embauche des travailleurs. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Toutefois le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratif qui pourraient être disponible en vertu de la législation ni ne se subsistera au mécanisme de règlement des plaintes/réclamations prévu par les conventions collectives.

Les procédures dans ce document décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées aux EAS/HS, des protocoles séparées vont

être élaboré pour assurer que a) la Banque Mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclarent que l'incident était liée au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) la survivante soit immédiatement referee aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et souhaite, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soit centrée sur la survivante sont respectés à tout étape de processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est responsable de gestion des cas de EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir pour l'enregistrement sécurisé et confidentiel des plaintes (différent de celles d'autres formes des plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgation des informations sur la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développé par un consultant avec une expertise en VBG et inclure comme annexe de document de MGP.

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

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

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

9.2 Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels

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

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

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

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

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non-satisfaction, saisir le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UCP. Dès réception, le spécialiste informe le responsable des ressources humaines afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours maximum.

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

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

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

9.3 Le règlement à l'amiable

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

9.4 Le recours juridictionnel

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

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

10 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UNC utilisera les dossiers types de passation de marchés révisés (pour les projets après 2016) (The World Bank's revised Standard Procurement Documents⁷) 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'UNC est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque

⁷ Voir :

- <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/178331533065871195-0290022020/original/ProcurementRegulations.pdf>;
- <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/brief/procurement-new-framework>
- <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/brief/procurement-new-framework#SPD>

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à 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.

11 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore de la commune) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerter les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement dans cadre d'un travail de haute intensité en main d'œuvre (HIMO) par exemple : ouverture d'une voie d'accès à un périmètre aménagé lors de la mise en œuvre du projet.

L'UNC déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

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

12 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du FSRP 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/VCE.

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

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

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

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

ANNEXES

Annexe 1 : Code de bonne conduite avant le début des travaux.

1. Règles générales de conduite

Le projet/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. Le projet/l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

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

Le projet/l'entreprise s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel les EAS/HS et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;

Le projet/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/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

Le projet/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.

Le projet/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

Le projet/l'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Equipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement. Le projet/l'entreprise interdira la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

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

2.1. Règles de conduite du projet/de l'entreprise

Les actes de VBG/EAS/HS 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 Le projet/l'entreprise dans le traitement et la résolution des questions de VBG/EAS/HS et VCE durant la conduite des travaux.

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

- i. I Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Par exemple : un membre de la communauté obtient une promesse d'emploi dans le projet en échange de rapports sexuels ; Un travailleur du projet chargé de raccorder des foyers au réseau d'adduction d'eau demande une faveur sexuelle en échange du raccordement ; Un travailleur du projet refuse à une femme de passer par le chantier à moins qu'elle lui offre des faveurs sexuelles
- ii. Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Par exemple : un travailleur du projet reste à la cantine après le dîner et agresse sexuellement une employée de cuisine ; Un travailleur du projet touche les seins d'un agent administratif et lui fait savoir que la suite est à venir ; Le responsable d'une société de sous-traitance demande à une collègue de se joindre à lui pour un dîner d'affaires avec l'entrepreneur principal. Après le dîner, il demande à celle-ci de divertir « le patron » dans sa chambre en signe de remerciement pour le contrat et pour son travail.
- iii. Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Par exemple : un travailleur du projet envoie des messages texte sexuellement explicites à une collègue ; Un travailleur du projet laisse une photo offensive et sexuellement explicite sur le bureau d'un ou d'une collègue ; Un travailleur du projet demande à tous les employés de sexe féminin de le saluer tous les jours avant le travail en l'embrassant sur la joue.

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

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

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS seront engagées, le cas échéant, avec le consentement informé de la survivante.

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

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

Règles de conduite du chef de service

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

Le chef de service doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et sans VCE en conformité avec la Loi N° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes ; et la Loi N° 028 – 2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso

, 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/EAS/HS/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS/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/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- si un chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS/VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- si un chef de service a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet/l'entreprise sera tenue de désigner un autre chef de service qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- les chefs de service qui omettent de signaler les incidents liés aux EAS/HS/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux EAS/HS/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre:
 - l'avertissement informel ;
 - l'avertissement formel ;
 - la formation complémentaire ;
 - la perte d'une semaine de salaire au maximum;
 - la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ; ~~et~~ le licenciement.
 - enfin, le fait qu'un chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux VBG/EAS/HS ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

2.2. Règles de conduite des employés

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

Le projet/l'entreprise doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG/EAS/HS ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les 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/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur ; ii. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, 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/EAS/HS/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

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

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;

- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ; ☐ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles 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'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement et la dénonciation à la police, le cas échéant

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

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

Principales fautes et sanctions encourues

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

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
Fautes	Sanctions
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 des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise 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

i. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité de l'entreprise. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par les spécialistes environnemental et social de l'UNC.

Je reconnaiss 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/EAS/HS et aux VCE. Je

comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____