

**MINISTRE DE
L'AGRICULTURE, DES
RESSOURCES ANIMALES ET
HALIEUTIQUES**

BURKINA FASO
La Patrie ou la Mort, nous
Vaincrons

SECRETARIAT GENERAL



**Projet d'Appui à la Transformation de l'Agriculture
(PATA) au Burkina Faso (P507256)**

**PROCEDURES DE GESTION ET DE MOBILISATION DE
LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO) POUR BURKINA FASO**

Rapport Provisoire

Octobre 2025

Table des matières

SIGLES ET ABBREVIATIONS	ii
INTRODUCTION	1
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	2
1.1. Effectifs de travailleurs du projet	2
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet	2
1.3 Délais de couverture des besoins en personnel	3
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	6
2.1. Principales activités présentant des risques pour la santé et la sécurité au travail	6
2.2. Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	7
3. APPERCU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	15
4. APPERCU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	18
5. PERSONNEL RESPONSABLE.....	19
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES	21
6.2 Santé et Sécurité au travail	21
6.3 Dispositions supplémentaires sur SST	21
6.4 Travail forcé	24
7. Âge d'admission à l'emploi	24
8. CONDITIONS GÉNÉRALES	26
8.2 Termes et conditions	26
8.3 Recrutement et traitement salarial.....	26
8.4 Temps de travail, temps de repos et congés	26
8.5 Temps de repos et congés de la femme enceinte	27
8.6 Rupture de contrat	27
8.7 Organisations de travailleurs.....	27
8.8 Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels.....	27
8.9 Documentation et information à l'attention des travailleurs	28
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	29
9.1 Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs.....	30
9.2 Structure du MGP au profit des travailleurs contractuels	30
9.3 Le règlement à l'amiable.....	31
9.4 Le recours juridictionnel	31
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	33
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	34
12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	35
ANNEXES.....	i
1. Règles générales de conduite	i
2. Règles de conduite en rapport avec les VBG/EAS/HS	i
<i>Règles de conduite du chef de service</i>	<i>ii</i>

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AT	Accident de Travail
BM	Banque mondiale
CARFO	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT	Conseil National de la Transition
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EPI	Equipement de protection individuelle
ESS	Environmental and Social Standards
ESS/GN	Environmental and Social Standards/ Guidance Note
GES	Emissions des gaz à effet de serre
IPF	Investment Project Financing
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MS	Ministère de la Santé
MST	Maladies sexuellement transmissibles
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
PATA	Projet d'Appui à la Transformation de l'Agriculture
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
PS-PASP	Politique Sectorielle de production Agro-Sylvo-Pastorale
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

1. INTRODUCTION

Le Projet d'Appui à la Transformation de l'Agriculture (PATA) initié par le Gouvernement Burkinabè en collaboration avec la Banque mondiale afin d'étendre l'initiative Lijeeguoli. Ce projet s'inscrit dans le cadre des priorités nationales déclinées dans le Plan d'Action pour la Stabilisation et le Développement (PA-SD) et la Politique Sectorielle de Production Agro-Sylvo-Pastorale (PS-PASP) qui vise la transformation structurelle de l'économie. Le projet 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** : Amélioration de la productivité agricole et de la résilience au changement climatique (financement indicatif : 150 Millions de dollars).
- **Composante 2** : Amélioration du stockage, de la transformation agroalimentaire et de l'accès aux marchés (financement indicatif : 70 millions de dollars).
- **Composante 3** : Promotion de l'accès aux financements et à l'investissement du secteur privé (financement indicatif : 55 millions de dollars).
- **Composante 4** : Renforcement institutionnel et coordination du projet (financement indicatif : 25 millions de dollars) ;
- **Composante 5** : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC) (USD 0).

La réalisation des activités du projet surtout de génie civil nécessiteront la mobilisation d'une main d'œuvre conséquente d'où la nécessité de pour le projet de préparer et mettre en œuvre l des procédures opérationnelles de gestion de la main d'œuvre. L'objectif des Procédures 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 PATA conformément aux dispositions légales du Burkina Faso et aux exigences de la NES no 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 jeunes et les personnes handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

Ce document de PGMO décrit la manière dont les différents types de travailleurs du PATA seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES n° 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 PATA.

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

2.1. Effectifs de travailleurs du projet

Conformément aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES n°2) de la Banque mondiale, le projet devrait mobiliser différentes catégories de travailleurs, notamment les travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs principaux.

- Au niveau national, l'Unité d'Exécution du Projet (UEP) sera forte de vingt-six (26) personnes, composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UEP comprendra Un Chargé de projet, un Responsable en suivi évaluation, un Responsable en passation de marché, un Responsable Administratif et financier (RAF), un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, un Spécialiste en développement Social, un Auditeur interne, un Spécialiste en agronomie, un Spécialiste en gestion foncière, un Spécialiste en chaîne de valeur et commerce international, un Spécialiste en prévention et lutte contre les VBG/EAS/HS, un Spécialiste en Sécurité, un Spécialiste en Infrastructure, un Spécialiste en Communication et gestion du savoir, un Auditeur interne, un Comptable, deux Assistants comptables, un Assistant suivi évaluation, un Assistant administratif, un Secrétaire standardiste, Cinq Chauffeurs et un Agent liaison reprographie.
- Au niveau régional, il sied de noter que le projet comptera une coordination dans chacune des 06 Régions couvertes avec 7 agents : par unité de gestion régionale (un Chef d'antenne, un Chargé de suivi évaluation, un Agronome, un Génie rural, un Chargé du foncier, un Assistant en sauvegarde environnementale et sociale, un Secrétaire comptable et un Chauffeur) soit un total de 42 personnes.

Les effectifs des agents d'entreprises partenaires du Projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du Projet. Le Projet devrait s'attendre à mobiliser entre 1000 et 1500 agents d'entreprise et de sous-traitants durant la durée du Projet. Ces données seront actualisées durant la mise en œuvre du Projet.

2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du PATA, 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 PATA 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 :

2.2.1. Travailleurs directs

Il s'agit de toute personne employée directement par le gouvernement pour la mise en œuvre de ce projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Les travailleurs directs comprendront l'Unité de mise en œuvre du Projet et les autres travailleurs recrutés directement par le projet. Le nombre d'experts de l'Unité d'exécution du projet est de 26 au niveau national et au niveau régional l'effectif prévisionnel est de 42 (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 projet ou les agences d'exécution pour le compte du Projet (assujettis au Code du Travail applicable au Burkina Faso).

2.2.2. Travailleurs contractuels

Des travailleurs contractuels seront embauchés. Ils sont les employés des entreprises de BTP et leurs sous-traitants, les bureaux d'étude et de contrôle, y compris les consultants, etc. Cela sera fait principalement par les entreprises de construction/réhabilitation les missions de contrôle. Le Projet s'assurera 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 Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

2.2.3. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. Il peut s'agir de travailleurs mobilisés dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, pour la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

2.2.4. Employés des fournisseurs principaux

Il s'agit des employés des fournisseurs principaux tels que les prestataires de restauration, les prestataires de nettoyage, le personnel des entreprises chargées de la fourniture et la maintenance des équipements et installations des locaux occupés par les travailleurs, etc.

2.3. Délais de couverture des besoins en personnel

Les effectifs et besoins en personnel sont donnés dans le tableau 1 suivant.

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

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de mobilisation du personnel	Lieu d'affectation
Personnel clé				
Chargé de projet	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Responsable en suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Responsable en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Responsable Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finances	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Spécialiste en développement Social	1	Connaissances en Genre, normes environnementales et sociales et participation des parties prenantes Santé, Sécurité au Travail	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de mobilisation du personnel	Lieu d'affectation
Auditeur interne	1	Connaissances en en audit	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Personnel complémentaire				
Spécialiste en agronomie	1	Spécialiste en production végétale, appui conseil agricole et structuration des OP	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en gestion foncière	1	Connaissances de la législation nationale et des bonnes pratiques sur le foncier	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en chaîne de valeur	1	Maîtrise des textes régissant le commerce international et les normes et règlements communautaires de l'UEMOA	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en prévention et lutte contre les VBG/EAS/HS	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales et en VBG/EAS/HS	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en Sécurité	1	Maîtrise du contexte sécuritaire et des procédures d'urgence	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Spécialiste en Communication et gestion du savoir	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Comptable	1	Forte expérience en comptabilité des projets	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Assistant comptable	2	Expérience en comptabilité des projets	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	
Assistant suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Assistant administratif	1	Connaissances en administration	Au plus tard trois (03) mois après la mise en vigueur du projet	Ouagadougou
Secrétaire standardiste	1	Gestion du Courrier	Dès le démarrage du projet	Ouagadougou

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de mobilisation du personnel	Lieu d'affectation
Chauffeur	5		Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Agent liaison reprographe	1		Dès le démarrage du projet	Ouagadougou
Total	26			

Source : Mission d'élaboration du PGMO, mai 2025

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

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences requises au niveau des directions régionales

Régions	Effectif à recruter	Composition de l'équipe*
GUIRIKO*	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur 01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
BANKUI*	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur 01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
YAADGA*	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur 01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
NAZINON	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur 01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
TANOUNYAN	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur

Régions	Effectif à recruter	Composition de l'équipe*
		01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
NANDO	7	01 Chef d'antenne 01 Chargé de suivi évaluation 01 Agronome 01 Génie rural 01 Secrétaire comptable 01 Chauffeur 01 Assistant en sauvegarde environnementale et sociale
TOTAL	42	

Source : Mission d'élaboration du PGM, mai 2025

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

3.1. Principales activités présentant des risques pour la santé et la sécurité au travail

Les principales activités pouvant engendrer des risques pour la main-d'œuvre dans la mise en œuvre du projet sont les suivantes :

- Aménagement de périmètres irrigués,
- Réalisation des infrastructures et réseaux d'irrigation et de drainage ;
- Mise en place de systèmes d'irrigation ;
- Aménagement de basfonds ;
- Construction de routes rurales,
- Construction de centres de stockage et de transformation des produits agricoles,
- Construction de marchés pour faciliter la commercialisation.
- L'utilisation d'engrais organiques et pesticides en phase exploitation
- Les travaux de génie civil pour l'aménagement des terres productives ;
- l'amélioration de la qualité et de la sécurité des produits végétaux commercialisés, notamment par l'élaboration, l'adoption, l'application de normes sanitaires et phytosanitaires (SPS) et des infrastructures de marché résilientes au climat (par exemple, points de rassemblement, entrepôts) ;
- l'amélioration de l'accès des petites entreprises agricoles à l'information, aux services de conseil, à la technologie et à l'innovation ;
- l'amélioration de l'accès au financement pour promouvoir l'adoption, l'acquisition, l'utilisation durable de technologies et de pratiques améliorées efficaces de transformation, de stockage, d'emballage et de manutention afin d'améliorer le rendement, l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des agro-transformateurs ciblés ;
- l'opérationnalisation du mécanisme matching grant (MG) ou subvention de contrepartie ciblera i) les petits producteurs, les organisations de producteurs (OP) et les petites et moyennes entreprises (PME) qui ont besoin de financement pour créer ou moderniser leurs installations de production, de stockage et de transformation existantes, ainsi que ii) tous les autres acteurs du secteur privé et entrepreneurs intervenant dans la chaîne de valeur agricole sélectionnés (par exemple, négociants/acheteurs, transporteurs, fabricants d'équipements, etc.). prestataires de services ayant des besoins similaires.

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

L'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet présente des risques pour les employés eux-mêmes, mais également pour les populations riveraines des zones où se déroulement les activités du projet, notamment les investissements. Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PATA sont les suivants :

Risques d'exploitation des travailleurs, de violences contre les enfants et de discrimination

L'absence de contrat formel définissant clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises qui seront recrutées pour les travaux pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs du projet. De même, certaines personnes ou groupes de personnes pourraient faire l'objet de discrimination liée à leur sexe, à leur origine sociale, confession religieuse, etc.

Ainsi, toutes les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs dans le cadre du PATA ne seront aucunement basées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. En effet, selon les dispositions de la NES 2, aucune discrimination, 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 professionnelle, les missions liées au poste, la promotion, le licenciement, le départ à la retraite, ou les mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.

Par conséquent, les entreprises en charge des travaux seront tenues de s'engager dans le contrat qui les lie au projet, contre toute forme de discrimination, le recours au travail des enfants et au travail forcé.

Le PATA, à travers les spécialistes en Sauvegardes environnementale et sociale de l'UEP, prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de ces mesures.

Risques d'accidents de travail ou de maladie professionnelle

La mise en œuvre des activités du projet expose les travailleurs à des risques professionnels tels que les accidents de travail et/ou les maladies professionnelles.

En effet, Selon l'article 50 de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, et l'article 4 de la loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. L'article 51 de la Loi n°015-2006 dispose ceci : « *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. Il en est de même pour :*

- *l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour, entre sa résidence ou le lieu où il prend ordinairement ses repas et le lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ;*
- *l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur ».*

Selon l'article 53 et suivant de ladite Loi, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau ; est également présumée d'origine professionnelle, une maladie caractérisée, non désignée dans le tableau de maladies professionnelles, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès ou une incapacité permanente de celle-ci.

Ainsi, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. De même, la réalisation des infrastructures dans le cadre du PATA pourrait être à l'origine d'accidents sur les chantiers (chutes, blessures dues à l'utilisation des outils et équipements, etc.).

Risques psycho-sociaux

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

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

Risques de survenue d'EAS/HS et autres VBG

Les VBG /EAS /HS sont des défis importants dans la société, même s'il existe des textes qui visent à les prévenir et à y faire face. En effet, le code du travail du Burkina Faso interdit en son article 37, le harcèlement sexuel. Selon les dispositions de cet article, le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle ; toutefois, le code du travail ne prévoit pas de sanction spécifique contre les auteurs de harcèlement sexuel. Cette insuffisance est traitée par 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 prévoit des sanctions à l'égard des auteurs de ce type de violence, notamment les exploitations, abus sexuels et harcèlement sexuels.

Dans le cadre du PATA, de nombreux travaux de génie civil seront réalisés dans le cadre de la mise en œuvre du projet et nécessiteront une mobilisation de plusieurs travailleurs dans les différentes zones du projet. Cet afflux de main d'œuvre peut être un facteur aggravant des risques d'exploitations et abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel, de propagation des Infections Sexuellement Transmissibles (IST), du VIH/SIDA, de survenue de grossesses non désirées.

En outre, l'amélioration des revenus des travailleurs mobilisés dans le cadre du projet, même si ces derniers sont issus des communautés riveraines, peut conduire à une augmentation des rapports sexuels monnayés, et à un accroissement du risque de rapports sexuels entre des ouvriers et des mineurs (même s'ils ne sont pas monnayés).

Les entreprises seront donc tenues dans leurs contrats respectifs, de s'engager à introduire des mesures de prévention/d'atténuation contre les EAS /HS, conformément au Plan d'action de prévention et de lutte contre les EAS /HS qui préconise des mesures de préventions telles que la signature de codes de conduite, ainsi que des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes liées aux EAS/HS.

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

De même, une procédure spécifique relative à la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et impliquant les entreprises en charge des travaux, la mission de contrôle, les populations riveraines et une équipe de points focaux relevant du projet sera mise en place pour la prévention et la réponse face à tels cas¹.

Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions entre ces dernières et les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de comportements contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. En effet, le non-respect des bonnes pratiques et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

Risques liés à la situation sécuritaire

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso, les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions effectuées sur le terrain peuvent être la cible d'attaques terroristes ou d'actes de banditisme qui pourraient être à l'origine de blessures, de pertes matérielles et de pertes en vies humaines.

Des séances de sensibilisation des travailleurs sur ces différents risques et les conduites à observer en cas d'attaques devront être régulièrement organisées tout au long de la mise en œuvre du projet. En outre, une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du

¹ [Pour la procédure détaillée relative aux VBG/EAS/HS et aux VCE, voir le plan d'action élaboré dans ce sens.](#)

projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Par ailleurs, une forte implication des ressortissants des différentes localités dans la mise en œuvre des activités au niveau des zones à haut risque sécuritaire, pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte physique et morale. Enfin, l'escorte des équipes du projet dans les zones à haut risque par les forces de défense devra être envisagée.

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

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

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
Composante 1 : Amélioration de la productivité agricole et de la résilience au changement climatique			
Sous-composante 1.1 : Amélioration de l'accès aux intrants agricoles et aux technologies améliorées	- Acquisition d'intrants (semences, engrais) pour le renforcement des systèmes institutionnels et commerciaux d'approvisionnement.	- Accidents de travail lors des opérations de manutention et de transport ; - Maladies liées à l'intoxication, irritation cutanée ; - Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS/VCE la gestion des plaintes, etc.	- Sensibiliser les conducteurs sur le respect du code de la route ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; - Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; - Sensibiliser/former le personnel sur les opérations de manutention ; - Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel ; - S'assurer que les conducteurs qui sont pris en flagrant délit de non-respect du code de la route sont sanctionnés par le projet ou les entrepreneurs du projet ; - Doter le personnel en équipements de protection individuels (EPI) adaptés à la manutention ; - Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion y compris les cas d'EAS/HS1.
Sous-composante 1.2 – Appui à la diversification de la production, à l'aménagement des bas-fonds	- Réalisation de travaux d'aménagement de 2 700 ha de périmètre irrigué dans la vallée de Samendéni par dérivation du Mouhoun ;	- Risques de conflits entre les travailleurs ; - Risques de conflits fonciers ; - Conflits sociaux entre les populations locales et le personnel du chantier ; - Accidents ou incident sur les chantiers ;	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations sur les questions de santé et de sécurité ; - Fournir et exiger le port systématique des EPI sur les chantiers par tout le personnel et tous les visiteurs ;

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
<i>et aux systèmes d'irrigation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation de travaux d'aménagement de 2 000 ha de périmètre irrigué dans la plaine de Dionkélé par maîtrise des crues et méthodes polder ; Réalisation de travaux d'aménagement de 300 ha de périmètre irrigué à Baporo par dérivation du Mouhoun ; Réalisation de travaux d'aménagement de 1800 ha de bas-fonds dans la zone d'intervention du projet par HIMO ; Entretien fonctionnement des équipements des DRARAH (Kit de maintenance + carburant + lubrifiants et divers) ; Mettre en place une brigade Topographique dans les régions d'intervention. 	<ul style="list-style-type: none"> Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants ; 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 ; Risque de propagation des maladies sexuellement transmissibles VIH/SIDA ; Risque de prolifération des vecteurs des maladies à support hydrique. 	<ul style="list-style-type: none"> Former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail ; Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers de construction ou de réhabilitation ; Élaborer et inclure un code de conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; Inciter les parties prenantes à avoir recours au MGP pour résoudre leurs différends ; Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; 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 ; Renforcer les capacités de l'équipe de l'UEP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ; Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et VCE ;

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
			<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les dispositions du MGP en matière de gestion des cas d'EAS/HS/VCE ; - Doter le personnel en équipements de protection individuels (EPI) adaptés à chaque de travail.
Composante 2 : Amélioration du stockage, de la transformation agroalimentaire et de l'accès aux marchés			
Sous-composante 2.1 : Développement des liens commerciaux et des infrastructures	<ul style="list-style-type: none"> - Construction de poste de contrôle phytosanitaires ; - Conduire des missions de contrôle sur le terrain ; - Magasins de stockage de 250 tonnes de stockage de céréales avec aire de séchage ; - Magasins de stockage de 250 tonnes de stockage d'intrants ; - Magasins de stockage d'oignon ; - Construire terminal fruitier pour la mangue à Bobo, Banfora et Orodara) ; - Construire des chambres froides de 1000 tonnes ; - Comptoirs d'achats ; - Equiper les magasins ; - Renforcer les capacités des acteurs sur la gestion des infrastructures. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les incidents ou accidents sur les chantiers du projet ; - Conflits liés 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 ; - Risques de conflits entre les travailleurs ; - Conflits sociaux entre les populations locales et le personnel du chantier ; - Accidents ou incident sur les chantiers ; - Risque de propagation des maladies sexuellement transmissibles VIH/SIDA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des mesures de prévention et d'atténuation issues du plan de gestion environnementale et sociale ; - Sensibiliser le personnel et la population riveraine l'ensemble du personnel sur les risques d'incident aux différents postes ; - Prioriser les recrutements locaux pour le personnel non qualifié ; - Doter le personnel en équipements de protection individuels (EPI) adaptés à chaque de travail ; - Sensibiliser le personnel et les populations sur les risques EAS/HS, et faire signer le code de conduite à l'ensemble du personnel ; - Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
Sous-composante 2.2 : Appui à l'agro-industrie et à l'ajout de valeur	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des unités de transformation du riz, du maïs et de la tomate 	<ul style="list-style-type: none"> Maladies, les incidents ou accidents sur les chantier et unités de transformation ; Conflits liés à l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap ; Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS), y compris les violences contre les enfants, les plaintes récurrentes, etc. ; Blessures et d'accidents des travailleurs et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières, particules fines, CO_x, NO_x ; Propagation des maladies sexuellement transmissibles VIH/SIDA ; Risque de prolifération des vecteurs des maladies à support hydrique. 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des mesures de prévention et d'atténuation issues du plan de gestion environnementale et sociale Sensibiliser le personnel et la population riveraine l'ensemble du personnel sur les risques d'incident aux différents postes ; Prioriser les recrutements locaux pour le personnel non qualifié ; Doter le personnel en équipements de protection individuels (EPI) adaptés à chaque de travail ; Sensibiliser le personnel et les populations sur les risques EAS/HS, et faire signer le code de conduite à l'ensemble du personnel ; Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.
Composante 3 Promotion de l'accès aux financements et à l'investissement du secteur privé			
Sous-composante 3.1 – Promotion de l'accès au financement	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les infrastructures de données agrométéorologiques permettant de concevoir des produits d'assurance indicielle solides et fiables (stations météorologiques automatiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Maladies, les incidents ou accidents sur les chantier et unités de transformation ; Conflits liés à l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap ; Exploitation et Abus Sexuel (EAS), Harcèlement Sexuel (HS), y compris les violences contre les enfants, les plaintes récurrentes, etc. ; Blessures et d'accidents des travailleurs et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières, particules fines, CO_x, NO_x ; 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des mesures de prévention et d'atténuation issues du plan de gestion environnementale et sociale Sensibiliser le personnel et la population riveraine l'ensemble du personnel sur les risques d'incident aux différents postes ; Prioriser les recrutements locaux pour le personnel non qualifié ; Doter le personnel en équipements de protection individuels (EPI) adaptés à chaque de travail ; Sensibiliser le personnel et les populations sur les risques EAS/HS, et faire signer le code de conduite à l'ensemble du personnel ; Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Sous-composantes	Activités/Sous projets	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> - Propagation des maladies sexuellement transmissibles VIH/SIDA Risque de prolifération des vecteurs des maladies à support hydrique. 	

Source : mission d'élaboration du PGMO du PATA, mai 2025

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face, il **convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de conduite sera élaboré** et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. Ce code de conduite en français et traduit en langues locales devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires). Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), des consultations publiques sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat. Dans le cadre de cette évaluation, des consultations seront menées avec les travailleurs, leurs associations et syndicats, les représentants du gouvernement, les ONG et les communautés locales afin d'identifier tout risque supplémentaire pour la main-d'œuvre intervenant dans le PATA. Des consultations sur ces risques seront entreprises périodiquement pendant toutes les phases du projet afin que le registre des risques soit mis à jour au besoin, tout au long de la mise en œuvre du PATA.

4. APPERCU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Le présent document des Procédures 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 le Burkina Faso et aux notes d'orientations pour les emprunteurs, notamment :

- la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail¹ ;
- la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- la Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No. 2/ GN (Guidance Notes for Borrowers)² ;
- la Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No.1/GN (Guidance Notes for Borrowers)³ ;
- 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 mondiale⁴ (Confère : Annexe 1 : Charte de responsabilité Sociétale et Annexe 2 : Code de conduite y compris les aspects HSSE).

Dans le cadre de ce projet, la législation nationale 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'Etat ;

- 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 ;
- 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°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programme exécutés au Burkina Faso ;
- Le décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;

¹ Voir le Cadre Environnemental et Sociale de la Banque mondiale: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/9365315253681939130290022018/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>

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

³ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/416971548455364202/ESF-Guidance-Note-1-Assessmentand-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-French.pdf>

⁴ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- 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 article 11 : « Est coupable de 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 ascendant ;
- la victime est dans une situation de vulnérabilité. »

- 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.

Les Conventions internationales de l'OIT Ratifiées par le Burkina Faso sont :

- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (Ratifié en 1960) ;
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (Ratifié en 1974) ;
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Ratifié en 1960) ;
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (Ratifié en 1960) ;
- C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Ratifié en 1961) ;
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949 (Ratifié en 1962) ;
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (Ratifié en 1969) ;
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Ratifié en 1997)
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Ratifié en 1962) ;
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (Ratifié en 2009) ;
- C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (Ratifié en 1974) ;
- C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (Ratifié en 1974) ;
- C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (Ratifié en 1974) ;

- C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Ratifié en 1974) ;
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (Ratifié en 1999) ;
- C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 (Ratifié en 1997) ;
- C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (Ratifié en 2009) ;
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (Ratifié en 1977) ;
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (Ratifié en 2001) ;
- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (Ratifié en 1980) ;
- C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (Ratifié en 1989) ;
- C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (Ratifié en 1997) ;
- C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 (Ratifié 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 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, 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 N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés 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 projet. 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.

5. APPERCU 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.

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 PATA. 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 PATA. 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 rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

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.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le PATA est placé sous la tutelle technique du Ministère l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques et sous la tutelle financière du Ministère de l'Economie et des Finances. Il est rattaché au programme budgétaire 080 « Pilotage et Soutien ». Conformément au décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso, le projet est classé dans la catégorie 1, c'est-à-dire exécuté par l'Administration Publique.

L'UEP 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'UEP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique doivent assurer entre autres des visites médicales annuelles aux travailleurs (article 261 et suivants de la Loi portant code du travail).

Le chargé de projet, le responsable administratif et financier/spécialiste en ressources humaines et le spécialiste en développement social, seront responsables du fonctionnement et de la gestion du MGP des travailleurs. Le responsable administratif et financier/spécialiste en 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 qui sont également des travailleurs directs au sens de la NES n°2. Dans le cadre des PGMO, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis en place pour traiter les plaintes des travailleurs du projet. L'UEP 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).

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UEP 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. Selon le PEES, la Banque mondiale doit être notifiée au plus tard 48 heures après avoir été informé de l'incident ou de l'accident. Cette communication est étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UEP (NES 2).

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

7.2.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 distribuera 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 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 ayants-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°022-2006/AN du 16 novembre 2006. Selon les dispositions de cette loi, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les fonctionnaires de l'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 ayants 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 conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de 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 conduite afin d'assurer qu'ils comprennent les comportements interdits et les sanctions au cas de non-respect. De plus, tout employeur devrait avoir en place des procédures et un cadre de redevabilité permettant de répondre aux plaintes d'EAS/HS de 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 chargé de gérer le régime institué par la Loi, est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre des projets 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.

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 PATA les agents détachés ou en disponibilité devraient bénéficier des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du Projet.

- 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 :
 - Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
 - Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
 - Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
 - 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 ;
 - Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
 - Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
 - Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.
- c) Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :
 - les indemnités journalières ;
 - les allocations et rentes d'incapacité ;
 - les rentes de survivants.

7.3.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 1930 et de 1957), 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 les PGMO, le projet 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.

7.4.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

8.1.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.

8.2.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.

8.3.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 suivants du même code, traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimums 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.

8.4.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.

8.5.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.

8.6.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 projet 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.

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

L'UEP 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'UEP, 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 PGM, est disponible pour inspection à tout moment par l'UEP.

8.8.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 au 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 DES TRAVAILLEURS

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

Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes qui sont entre autres :

- 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 des travailleurs 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 des travailleurs 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 des travailleurs 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 des travailleurs. 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 des travailleurs décrit ci-dessus, pour les travailleurs du projet conformément à la NES n°2, et il pourrait aussi être incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGP des travailleurs sera mis en place avant l'embauche des travailleurs. Il sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP des travailleurs relatifs aux relations de travail est différent de celui des parties prenantes. Toutefois, le MGP des travailleurs n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratif qui pourraient être disponibles 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 séparés 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 le/la survivant.e ; b) le/la survivant.e soit immédiatement referé.e aux

services de base (médicale, psychosociales, et légaux selon les besoins de le/la survivant.e) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le/la survivant.e sont respectées à toute étape de processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivant(e)s. 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-divulgaration des informations sur le/la survivant.e ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en VBG et incluent comme annexe de document de MGP des travailleurs.

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'UEP, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP sera établi à deux niveaux.

- **Premier niveau :** Le responsable administratif et financier (RAF chargé des ressources humaines au sein de l'UEP, un représentant des travailleurs et les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront chargés 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-paiements des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le RAF rend compte au compte au chargé de 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 cinq (05) jours ouvrables. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.
- **Deuxième niveau :** Le Directeur des ressources humaines, du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales, le Coordonnateur du projet, un représentant des travailleurs et les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, seront 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'UEP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au Secrétaire Général du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques (MARAH) pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

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'UEP 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 (03) jours ouvrables à compter de sa date de réception. La composition du mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs contractuels à ce premier niveau est présentée comme suit :
 - Responsable environnement et social (1) de l'entreprise responsable des travaux ;
 - Chef de chantier (1) de l'entreprise responsable des travaux ;
 - Responsable HSSE (1) de la mission de contrôle ;
 - Chef du personnel (1) de l'entreprise responsable des travaux ;
 - Représentant des travailleurs (3) de l'entreprise responsable des travaux.
- **Deuxième niveau :** les travailleurs contractuels peuvent en cas de non-satisfaction, saisir le spécialiste en développement social de l'UEP. Dès réception, le spécialiste informe le RAF afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de cinq (05) jours ouvrables maximums.
 - Responsable Administratif et Financier ;
 - Directeur des ressources humaines ;
 - Spécialistes en sauvegardes (UEP)
 - Spécialiste en sauvegarde environnementale (UEP)
 - Représentant des travailleurs
- **Troisième niveau :** En cas de non-satisfaction, au deuxième niveau, la plainte doit être transmise au Secrétaire Général du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques (MARAH) qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

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. Cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG.

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.

9.5. Gestion des plaintes sensibles (VBG-EAS/HS, corruption/concussion, fraude, détournement, vol, cas de traite, etc.)

Une distinction sera faite dans la gestion des cas de VBG/EAS/HS et les plaintes sensibles liées aux aspects fiduciaires

9.5.1. Prévention et réponse aux cas de VBG/EAS/HS/VCE

Une procédure spécifique sera mise en place pour la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS/VCE dans le cadre du PATA, conformément aux dispositions de la note de bonnes pratiques « *Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil* » dans le MGP.

9.5.2. Plaintes liées aux aspects fiduciaires, de gouvernance et de transparence

Un Comité éthique sera mis en place au niveau de l'UEP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires. Ce comité sera composé entre autres :

- de la Spécialiste en prévention et lutte contre les VBG/EAS/HS et des Spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale ;
- d'un représentant d'une ONG locale ou nationale spécialisé dans le domaine de la gouvernance ou de la transparence ;
- du contrôleur interne de l'UEP.

Les plaintes enregistrées au niveau des comités de gestion des plaintes doivent être directement transférées à ce comité pour traitement. Le Comité pourra recourir à l'intervention de personnes ressources externes au projet, pour la gestion adéquate des cas signalés. A l'instar des plaintes liées aux EAS/HS, la gestion des plaintes sensibles liées aux aspects fiduciaires, de gouvernance et de transparence doit se faire dans la confidentialité.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UEP utilisera les dossiers types de passation de marchés révisés (pour les projets après 2016) (The World Bank's revised Standard Procurement Document¹) 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'UEP 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. 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/harcèlements et 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

¹ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/178331533065871195-0290022020/original/ProcurementRegulations.pdf>;
<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/brief/procurement-newframework>
<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/brief/procurement-newframework#SPD>

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires dans le sens de la NES n°2 ne sont pas attendus dans le cadre de ce projet mais plutôt des travailleurs locaux notamment pour les travaux à haute intensité de la main d'œuvre. L'Unité de gestion du Projet établira au besoin et déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre locale, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

L'UEP déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre locale. En effet, l'UEP s'assurera que la main d'œuvre est fournie de plein gré au niveau des communes. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UEP prendra les mesures appropriées pour y remédier. L'UEP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs au niveau local et précisera également la façon dont ceux-ci peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent PGMO sera au besoin actualisé par l'UEP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque mondiale. L'UEP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs au niveau local notamment pour les travaux à haute intensité de main d'œuvre seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet. L'UEP déterminera également les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre locale. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs au niveau local. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier. Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs locaux dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet. Les travailleurs communautaires s'il y a lieu seront soumis au même titre que les autres travailleurs du projet a) aux mêmes conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur, b) aux mêmes conditions de travail et d'emploi, c) à la non-discrimination et l'égalité des chances et d) aux mêmes procédures de santé et sécurité au travail (SST), notamment :

- une documentation et des informations claires et faciles à comprendre leur seront communiquées sur leurs conditions d'emploi ;
- ils seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- ils auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- en cas de licenciement, ils recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits ;
- ils bénéficieront des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ;
- le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables parmi eux, notamment ceux appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la NES n°2) ;
- ils bénéficieront de toutes les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail appliquées au projet ;
- en cas de plaintes, les travailleurs communautaires saisiront les instances du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) global.

12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PATA 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'UEP 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'UEP prendra les mesures appropriées pour y remédier. Ainsi, l'UEP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. L'UEP 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'UEP 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'UEP 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'UEP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

CONCLUSION

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

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

ANNEXES

Annexe 1 : Code de 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'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement. Le projet/l'entreprise interdira la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

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

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. 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 conduite, avant sa prise de fonction ;
- afficher de façon visible le Code de 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 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 Chef de projet/ le PDG, Directeur général de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
 - l'avertissement informel ;
 - l'avertissement formel ;
 - la formation complémentaire ;
 - la perte d'une semaine de salaire au maximum ;
 - la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - le licenciement.
- enfin, le fait qu'un chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux 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
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

Fautes	Sanctions
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 reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG/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 :