

BURKINA FASO

Unité-Progress-Justice



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

**PROJET D'APPUI A LA RESILIENCE ET A LA COMPETITIVITE DU SOUS-
SECTEUR DE L'ELEVAGE (PRECEL)**

P178598

FINANCEMENT IDA

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Version finale

Mars 2023

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	4
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
DEFINITION DES CONCEPTS CLES	6
I. INTRODUCTION	9
1.1. Contexte et justification du projet	9
1.2. Objectif et champ d'application du PGMO.....	10
II. Description du projet et de la zone d'intervention	11
2.1 Objectifs et composantes du PRECEL.....	11
2.2 Zone d'intervention du projet.....	12
2.3 Cadre institutionnel de mise en œuvre du Projet.....	12
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	12
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	16
4.1. Principales activités présentant des risques pour la santé et la sécurité au travail.....	16
4.2. Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	16
V. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES 24	
5.1. Recrutement et traitement salarial.....	27
5.2. Temps de travail, temps de repos et congés	29
5.3. Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte	30
5.4. Liberté d'association.....	30
5.5. Rupture de contrat.....	31
5.6. Prise en compte des cas de VBG en milieu professionnel.....	32
VI. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	32
6.1. Accidents de travail et maladies professionnelles	33
6.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)	33
VII. PERSONNEL RESPONSABLE	45
7.1. Dispositif de mise en œuvre du projet	45
7.2. Comité de pilotage.....	47
VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES	48
8.1 Santé et sécurité au travail	48
8.2 Dispositions supplémentaires sur la SST	49
8.3 Recrutement des travailleurs du projet	50
8.4 Licenciement des travailleurs	50
8.5 Insertion des clauses environnementales et sociales dans les dossiers d'appel d'offres, les demandes de proposition et les documents contractuels	51
8.6 Documentation et information à l'attention des travailleurs.....	51
8.7 Procédure de gestion des situations d'urgence.....	51
IX. CONDITIONS GENERALES.....	52
9.1 Heures de travail	52
9.2 Salaires	52
9.3 Cas des travaux forcés	52
9.4 Non-discrimination et égalité des chances	53
9.5 Organisations de travailleurs.....	53
X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	53
10.1. Principaux motifs de plaintes liées à l'emploi et aux conditions de travail.....	54
10.2. Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs Directs	54
10.3. Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs contractuels.....	55
10.4. Règlement à l'inspection du travail	56
10.5. Recours juridictionnel.....	56

10.6. Gestion des plaintes sensibles (EAS/HS, corruption/concussion, fraude, détournement, vol, cas de traite, etc	57
XI. GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	58
XII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	59
ANNEXES	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP	14
Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet	20
Tableau 3 : Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n°2 en matière d'emploi.....	36
Tableau 4 : Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 1 (CGP-TC2)	55
Tableau 5 : Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 2 (CGP-TC2)	56

SIGLES ET ABREVIATIONS

ALT	: Assemblée Législative de Transition
ASP	: Agro-Sylvo-Pastoral
AT	: Accidents de Travail
BM	: Banque Mondiale
CARFO	: Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
CERC	: Contingent Emergency Response Component (Acronyme anglais pour composante contingente d'intervention d'urgence)
CES	: Cadre Environnemental et Social
COGEP	: Comité de Gestion des Plaintes
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COVID	: Acronyme anglais de maladie à Coronavirus
CSST	: Comité Santé et Sécurité au Travail
DRRAH	: Direction Régionale des Ressources Animales et Halieutiques
EAS	: Exploitations et Abus Sexuels
EPI	: Équipements de Protection Individuelle
EPP	: Équipements de Protection Personnelle
NESHS	: Normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
HS	: Harcèlement Sexuel
HSSE	: Hygiène Santé Sécurité Environnement
HST	: Hygiène et Sécurité au Travail
IDA	: Association Internationale de Développement / International Development Association
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
IT	: Inspection de Travail
MARAH	: Ministère de l'Agriculture des Ressources Animales et Halieutiques
MEP	: Manuel d'Exécution du Projet
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MP	: Maladies Professionnelles
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
OST	: Office de Santé des Travailleurs
PADEL-B	: Projet d'Appui au Développement du secteur de l'Elevage-Burkina
PDG	: Président Directeur Général
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PIB/GDP	: Produit Intérieur Brut / Gross Domestic Product
PNDES	: Plan National de Développement Economique et Social
PRECEL	: Projet d'appui à la Résilience et à la Compétitivité du sous-secteur de l'Elevage
SRAS	: Syndrome Respiratoire Aigu Sévère
SSE	: Santé Sécurité Environnement
SST	: Santé et Sécurité au Travail
S&E	: Suivi et Evaluation
UGP	: Unité de Gestion du projet
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VCE	: Violences Contre les Enfants
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'Immunodéficience Acquise

DEFINITION DES CONCEPTS CLES

- **Abus sexuel:** on entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4*).
- **Agression physique :** violence physique n'étant pas de nature sexuelle. Entre autres exemples : coups, gifles, strangulation, coupures, bousculades, brûlures, tirs ou usage d'armes, quelles qu'elles soient, attaques à l'acide ou tout autre acte occasionnant des douleurs, une gêne ou des blessures (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4*).
- **Autres parties concernées :** l'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).
- **Bénéficiaires :** les bénéficiaires d'un projet sont les personnes qui tireront directement profit des activités mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit des personnes directement ciblées par les interventions du projet. Les bénéficiaires directs sont les personnes qui participeront directement au projet et bénéficieront ainsi de son existence ; quant aux bénéficiaires indirects, il s'agit de toutes les personnes ou familles qui vivent dans la zone d'influence du projet (*FAO, préparation et analyse des avant-projets d'investissement*).
- **Consentement :** selon l'UNFPA (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).
- **Discrimination :** toute distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (*OIT, 2014, Systèmes de résolution des conflits du travail : lignes directrices pour une performance accrue, p. 232*).
- **Employé des fournisseurs principaux :** un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).
- **Exploitation sexuelle:** cette expression désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des

fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certains types de « prostitution forcée » peuvent également entrer dans cette catégorie (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4*).

- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles et tout comportement verbal ou physique de nature sexuelle (*Comité permanent interorganisations, 2015, Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement*).
- **Mécanisme de gestion des plaintes** : un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).
- **Parties touchées par le Projet** : l'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).
- **Travailleur contractuel** : un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet (*CES, Banque mondiale*).
- **Travailleur direct** : un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).
- **Violences basées sur le genre (VBG)** : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).
- **Victime/Survivant(e)** : les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en

médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

- **Viol** : Pénétration vaginale, anale ou buccale sans consentement (même superficielle), à l'aide du pénis ou d'une autre partie du corps. S'applique également à l'insertion d'un objet dans le vagin ou l'anus. Le viol inclut le viol conjugal et le viol anal/sodomie.
- **Violence contre les enfants** : la violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification du projet

Le Burkina Faso fait face depuis 2015, à une triple crise sécuritaire, sanitaire et humanitaire. Cette triple crise, à l'origine de nombreux déplacements internes, impacte lourdement les moyens de subsistance des populations dont une large part est basée sur l'agriculture et l'élevage, exacerbant ainsi les vulnérabilités existantes, et les risques naturels induits par le changement climatique.

En effet, l'agriculture et l'élevage constituent des composantes importantes de l'économie du Burkina Faso et représentent 18,4 % du PIB et environ 60 % de l'emploi. Cependant, ce secteur est dominé par des systèmes de production de subsistance, caractérisés par de petites exploitations, une faible productivité des cultures et du bétail, une diversification limitée et une faible participation des entreprises privées formelles aux chaînes de valeur agricoles et agropastorales.

Du reste, l'élevage constitue un sous-secteur clé de l'économie burkinabé pratiqué par plus de 80% de la population. En effet, le sous-secteur de l'élevage constitue un levier majeur pour répondre aux enjeux de la lutte contre la pauvreté et l'insécurité alimentaire, de la création d'emplois ainsi que du changement climatique. Bien que ce sous-secteur ait connu une nette amélioration ces dernières années, un large éventail de contraintes limite encore son développement.

Ces contraintes sont notamment : (i) la faiblesse de l'appui politique, institutionnel et technique au sous-secteur, (ii) la faible productivité des espèces, (iii) la faible compétitivité en raison de la faiblesse des équipements et infrastructures de soutien et des difficultés d'accès au financement, (iv) l'insécurité foncière et les conflits agriculteurs/éleveurs, (v) les inégalités entre les sexes, etc.

Ainsi, le 2^e Plan national de développement économique et social (PNDES II) 2021-2025, en son axe 4 : « *Dynamiser les secteurs porteurs pour l'économie et les emplois* » se donne comme objectif de développer durablement un secteur agro-sylvo-pastoral, faunique et halieutique productif et résilient, davantage orienté vers le marché. En outre, le plan d'investissement pour une agriculture intelligente face au climat adopté en 2020, accorde la priorité aux investissements dans l'intensification durable de la production animale.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement du Burkina Faso, en collaboration avec la Banque mondiale, a entrepris la formulation du Projet d'appui à la Résilience et à la Compétitivité du sous-secteur de l'Élevage (PRECEL), pour consolider les acquis du Projet d'Appui au Développement du secteur de l'Élevage au Burkina Faso (PADEL-B) dont le niveau d'exécution a été jugé satisfaisant

1.2.Objectif et champ d'application du PGM

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Ce document identifie les risques et impacts liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre du projet, en vue de définir une approche systématique de gestion adéquate de ces risques et impacts.

Ainsi, les PGM décrivent les dispositions à prendre, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2, pour garantir le respect des droits des travailleurs, à travers un traitement égalitaire et équitable, sans discrimination et un environnement de travail sécurisé. En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

Le PGM permettra pour son environnement de travail et aussi pour les projets concernés par ses investissements de :

- ☞ respecter et de protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- ☞ promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- ☞ instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- ☞ protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant notamment des conditions de travail sûres et saines y compris les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- ☞ empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail, la législation nationale et par la Banque mondiale (BM) ;
- ☞ protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- ☞ soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- ☞ fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion

Outre cette partie introductive, le document de PGM s'articule autour des points suivants :

- ☞ Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- ☞ Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- ☞ Aperçu de la législation du travail : conditions générales ;
- ☞ Aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- ☞ Personnel responsable ;
- ☞ Politiques et procédures ;
- ☞ Age d'admission à l'emploi (conditions d'âge) ;
- ☞ Travail des enfants et travail forcé ;
- ☞ Conditions générales ;
- ☞ Mécanismes de gestion des plaintes ;
- ☞ Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- ☞ Travailleurs communautaires ;

☞ Employés des fournisseurs principaux.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre étant élaborées à la phase de préparation du projet, elles sont susceptibles de révision à tout moment afin de prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet (par exemple les dispositions du nouveau code du travail qui sera adopté par l'ALT et promulgué par le Chef de l'État seront prises en compte).

II. Description du projet et de la zone d'intervention

2.1 Objectifs et composantes du PRECEL

2.1.1. Objectifs de développement du Projet

L'objectif de développement du PRECEL est « *d'améliorer la productivité, la commercialisation et la résilience des principaux systèmes de production animale sédentaires dans les zones d'intervention du projet* ».

2.1.2. Composantes du Projet

Le PRECEL est conçu autour des composantes opérationnelles suivantes :

✦ Composante 1 : Renforcement du cadre institutionnel pour la promotion de l'élevage

L'objectif de cette composante est de renforcer l'environnement politique et réglementaire favorable et les fondements institutionnels pour améliorer la performance et la gouvernance des systèmes de production animale sédentaire au Burkina Faso. La composante 1 comprend les sous-composantes suivantes :

- *Sous-composante 1.1 : Appui à la formulation des politiques, à la planification et au renforcement des capacités ;*
- *Sous-composante 1.2 : soutien à la production et aux services d'appui-conseils ;*
- *Sous-composante 1.3 : Soutien au renforcement des services de santé animale.*

✦ Composante 2 : Développement des chaînes de valeur de l'élevage

Cette composante a pour objectif d'accroître la production globale des chaînes de valeur et de produits d'élevage ciblés (lait, œufs, viande) et de réduire les importations de ces produits. Elle se subdivise en deux (02) sous-composantes :

- *Sous-composante 2.1: Appui à la mise en place d'infrastructure de l'élevage et au développement des marchés ;*
- *Sous-composante 2.2 : Soutien aux investissements productifs dans les chaînes de valeur ciblées de l'élevage*

✦ Composante 3 : Gestion des crises et coordination du projet

Cette composante se concentre sur tous les aspects liés à la gestion et à la coordination des activités du PRECEL, y compris les réunions du comité de pilotage, le système de suivi et d'évaluation, la communication, les approvisionnements et la gestion des fonds IDA et le suivi des mesures d'atténuation des sauvegardes conformément aux procédures convenues.

✦ **Composante 4 : Composante d'Intervention d'Urgence Conditionnelle**

Une composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC) est prévue dans le Projet, conformément à la politique de la Banque mondiale sur le financement des projets d'investissement, paragraphes 12 et 13. Il n'y aura initialement aucun fonds alloué à cette composante. En cas (i) de besoin urgent d'assistance en raison d'une catastrophe naturelle ou d'origine humaine ou d'un conflit ; ou (ii) d'expérience de contraintes de capacité en raison de la fragilité ou de vulnérabilités spécifiques, le Gouvernement du Burkina Faso peut demander la réaffectation des fonds du projet à cette composante.

La mise en œuvre du Projet devra se faire en conformité avec la réglementation nationale en matière de sauvegarde environnementale et sociale, et également avec les Six (06) normes environnementales et sociales déclarées pertinentes à cette étape de préparation du projet.

2.2 Zone d'intervention du projet

Le Projet d'appui à la Résilience et à la Compétitivité du sous-secteur de l'Élevage (PRECEL) est prévu pour une durée de six (6) ans et a une couverture nationale. Le projet couvrira ainsi donc toutes les treize (13) régions du pays.

2.3 Cadre institutionnel de mise en œuvre du Projet

La responsabilité de la gestion globale et de la coordination des activités du Projet incombera à une unité de coordination de Projet, placée sous la tutelle du MARAH. L'UGP travaillera en étroite coordination avec les directions techniques du MARAH aux niveaux central et régional, et assurera les garanties sociales et environnementales, ainsi que la supervision des achats et du fiduciaire du Projet. Un Comité de pilotage, chargé de fournir des orientations stratégiques au projet sera mis en place. Des modalités détaillées de mise en œuvre du Projet seront élaborées au cours de la préparation.

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

Cette section définit les différents types et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

3.1 Types de travailleurs¹

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

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

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

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

- a) **Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ou le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques, pour effectuer des tâches qui sont directement liées au PRECEL : on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UGP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet (spécialistes des questions fiduciaires, des sauvegardes environnementale et sociale, équipe technique, personnel administratif, etc.).

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

- les travailleurs recrutés au sein de l'UGP sur la base d'un contrat de travail au sens de l'article 2 de la Loi n°028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso
 - les fonctionnaires mis à disposition selon l'article 121 et suivants de la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction Publique d'État ;
 - les fonctionnaires détachés Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction Publique d'État ;
 - les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».
- b) **Travailleurs contractuels** : dans le contexte du Projet, il s'agit des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) tels que le personnel des entreprises chargées de la construction des infrastructures (travailleurs employés par les entreprises chargées de la construction des unités vétérinaires, des parcs de vaccination, des infrastructures d'hydraulique villageoise...).
- c) **Employés des fournisseurs principaux** : personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.
- d) **Travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Il peut s'agir de travailleurs mobilisés dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, pour la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

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

3.2 Effectif des travailleurs du projet

La gestion opérationnelle du PRECEL sera assurée par une Unité de Gestion du projet (UGP) qui sera mise en place par le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques, ainsi que par les équipes qui seront mobilisées au sein des Directions Régionales des Ressources Animales et Halieutiques.

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

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

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP²

Réf .	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
1.	Coordonnateur/Coordonnatrice National-e	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
2.	Responsable administratif et financier	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
3.	Assistant (e) de direction ;	1	Licence ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
4.	Responsable technique	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
5.	Secrétaire	1	BTS ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
6.	Chef comptable	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
7.	Assistants (es) comptables	2	BTS ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
8.	Contrôleur financier	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
9.	Auditeur interne	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
10.	Responsable en passation des marchés	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
11.	Assistant(e) en passation des marchés	1	Licence ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou

² Les conditions de recrutement du personnel seront précisées dans les différents TDR

Réf .	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
12.	Responsable du suivi-évaluation et capitalisation	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
13.	Assistants (es) S&E et capitalisation couvrant les 13 régions administratives du Burkina Faso	13	Licence ou équivalent	Dès le début du projet	Répartis entre les 13 régions
14.	Spécialiste de la communication	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
15.	Spécialiste en genre et inclusion sociale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
16.	Spécialiste en sauvegardes environnementales	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
17.	Spécialiste en développement social également en charge des aspects VBG/EAS/HS	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
18.	Spécialiste en santé animale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
19.	Spécialiste en productions animales ;	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
20.	Spécialiste en finance rurale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
21.	Spécialiste en chaînes de valeur de produits d'origine animale	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
22.	Spécialiste en génie civil	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
23.	Responsable sécurité	1	Master ou équivalent	Dès le début du projet	Ouagadougou
24.	Chauffeurs	5	CEP	Dès le début du projet	Ouagadougou
25.	Agent de liaison		CEP	Dès le début du projet	Ouagadougou

Source : mission d'élaboration des PGMO, Novembre 2022

La mise en place du personnel se fera sur la base de l'évaluation du personnel du PADEL-B en place à la date de la clôture du projet. A ce titre, un Cabinet local sera recruté pour l'évaluation du personnel du PADEL-B chargé de la mise en œuvre du PRECEL, mais la procédure sera précisée ultérieurement. Les autres postes seront ouverts à concurrence conformément aux procédures en vigueur.

Tous les postes du personnel ci-dessus seront financés par le crédit de l'IDA. Le personnel d'appui aux niveaux central et régional sera financé par la contrepartie nationale.

➤ Points focaux

Afin de faciliter la collaboration avec les directions techniques compétentes et DRARAH des régions couvertes par le projet, des points focaux seront nommés au niveau de chaque entité. En outre, l'UGP/PRECEL signera des accords de partenariat avec ces structures techniques pour exécuter les activités du PRECEL dans le cadre de leurs mandats.

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

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

4.1. 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 :

- support pour la mise à niveau / établissement de marchés de bétail respectueux du climat avec des clôtures périmétriques, des bâtiments administratifs simples, des sources d'eau, postes vétérinaires, des parcs de vaccination ;
- soutien à la réhabilitation et à la mise à niveau d'un réseau d'abattoirs stratégiquement situés qui seront exploités en vertu de règlements améliorés en matière de salubrité des aliments, d'environnement et de santé publique ;

4.2. 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 déroulent les activités du projet, notamment les investissements. Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PRECEL 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 ou même ethnique, etc.

Ainsi, toutes les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs dans le cadre du PRECEL 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 n°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 ou le départ à la retraite, ou encore 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 PRECEL, à travers les spécialistes en Sauvegardes environnementale et sociale et Genre de l'UGP, 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 projet (réalisation des parcs de vaccination et postes vétérinaires dans les localités) pourrait être à l'origine d'accidents sur les chantiers (chutes, blessures dues à l'utilisation des outils et équipements, etc.).

▪ **Risques d'atteintes physiques et morales**

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions 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 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.

- ***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 de 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 PRECEL, 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 VBG inclus dans le CGES et qui préconise des mesures de préventions telles que la signature de codes de bonne 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 bonne 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 bonne 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 préventions et la réponse face à tels cas³.

▪ ***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***

Le projet PRECEL n'est pas en marge de la situation sécuritaire que traverse le Burkina Faso. De ce fait, les ressources humaines, matérielles et financières peuvent être des cibles d'attaque qui pourrait nuire au bon déroulement du projet dans certaines zones.

La prudence et le respect des mesures de sécurité sont primordiales afin de minimiser ce risque.

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

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

³ Pour la procédure détaillée relative aux VBG/EAS/HS et aux VCE, voir le plan d'action élaboré dans ce sens.

De même, une personne peut être infectée par la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du Syndrome Respiratoire Aigu Sévère (SRAS).

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

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

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel ; ✓ 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.
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
	Risques de discrimination liés au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation/Risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ✓ Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; ✓ Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
	d'abus et exploitation des travailleurs	
	Mauvaises conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etablir un contrat en bonne et due forme avec chaque travailleur ; ✓ Sensibiliser les gestionnaires des ressources humaines et les chefs de service sur les droits des travailleurs ; ✓ Respecter les périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale ✓ Respecter les droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux
Réalisation des infrastructures	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur 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 ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; ✓ Organiser des « quarts d'heure genre⁴ » 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'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et VCE.
	Risques d'accidents lors des travaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; ✓ Fournir et exiger le port systématique des EPI sur les chantiers par tout le personnel et tous les visiteurs ; ✓ Former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail

⁴ Séance régulière de sensibilisation d'un quart d'heure environ, organisée généralement les matins avant le début des travaux.

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; ✓ Élaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires. ✓ Inciter les parties prenantes à avoir recours au MGP pour résoudre leurs différends.

Source : mission d'élaboration du PGMO, novembre 2022

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 bonne 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), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat. 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 projet. 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 projet.

▪ **Dispositions particulières relatives à la COVID**

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

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

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des

travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

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

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

☞ *Équipement de protection individuelle*

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

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UGP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

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

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

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

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes de la COVID-19, s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne, qui présente des signes/symptômes de la COVID ou qui se sent malade par suite d'une exposition, doit se signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir la COVID-19, en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, et les personnes potentiellement infectieuses.

Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la Pandémie, afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

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

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

☞ *Vaccination contre la COVID-19*

Les dispositions seront prises pour sensibiliser les travailleurs du Projet sur les risques liés à la COVID-19, et encourager ces derniers à se faire vacciner.

V. APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du PRECEL sont, de façon non exhaustive, présentés dans les lignes qui suivent :

- la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat, les dispositions de cette loi s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat ;
- la Loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat. Cette présente loi s'applique aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat mais ne s'appliquent pas aux agents recrutés par un Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ou à caractère professionnel (EPP) ou de prévoyance sociale (EPPS) ;
- la Loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ; les dispositions de cette loi s'appliquent aux fonctionnaires des collectivités territoriales ;
- la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ; la présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso. Les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents des collectivités territoriales ainsi que tout travailleur régi par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi ;
- la Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974 ;
- la Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; cette loi vise à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droits. Sont assujettis au régime de

sécurité sociale institué par la présente loi, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine, lorsqu'ils sont occupés en ordre principal, sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. Y sont également assujettis, les salariés de l'Etat et des collectivités publiques ou locales qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale ;

- La Loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats. La présente Loi s'applique : aux fonctionnaires, aux militaires, aux magistrats, à leurs conjoints survivants et à leurs orphelins, le cas échéant, aux autres ayants cause,
- la Loi 055-2003/AN du 21 octobre 2003 portant fixation du taux de cotisation pour pension à la caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- la Loi n°033/98/AN du 18 mai 2018, portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le code de sécurité sociale ;
- la Loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats .Au sens de la présente loi, sont des assurés les agents de la fonction publique, les militaires et les magistrats. Les agents de la fonction publique sont les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique. Ils sont définis par le régime juridique qui leur est applicable. Les agents contractuels de la fonction publique régis par la présente loi sont ceux recrutés à partir du 1er janvier 1999. Sont également assujettis aux dispositions de la présente loi, les agents de la fonction publique, les militaires et les magistrats en position de détachement, s'ils ne bénéficient pas d'un régime de protection contre les risques professionnels auprès de l'organisme de détachement. L'organisme de détachement supporte exclusivement à sa charge les cotisations assises sur le salaire de l'agent détaché ;
- la Loi n°055-98/AN du 10 décembre 1998 portant prise en charge des capitaux décès par le budget de l'Etat ; cette loi autorise une assistance financière que l'Etat employeur apporte à la famille de l'agent de la Fonction Publique décédé en activité dans toute autre position déterminée par les dispositions réglementaires en la matière ;
- la Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles : « tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » ;

- la loi N°010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso ;
- la Politique Nationale Genre, 2009;
- la Stratégie Nationale Genre 2020-2024 ;
- la Stratégie nationale de promotion et de protection de la jeune fille de 2016 ;
- le Plan stratégique national de promotion de l'élimination de la pratique des mutilations génitales féminines (2016-2020) : elle tire son fondement de la Politique Sanitaire Nationale (PSN) 2010.
- le Décret n° 2017-0708/PRES/PM/MATD/MINEFID/ portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales ;
- le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- l'Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- le Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et aux femmes enceintes ;
- l'Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;
- l'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007 ;
- le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés.

De manière spécifique, les agents publics sont régis par différents statuts autonomes qui précisent les conditions et modes de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

Ces lois précisent également les droits et les obligations des travailleurs, des employeurs, ainsi que, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Contrat de travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé par chaque contractant en même temps que la signature du contrat de prestation.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le Projet, une documentation (Contrat de travail, 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 (lors de la signature du contrat) et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite sera porté à la connaissance et est signé par chaque contractant en même temps que la signature de son contrat de prestation.

N.B : les conditions générales de la réglementation du travail sont susceptibles d'être modifiées en fonction de l'évolution du code de travail au Burkina Faso : le nouveau code de travail est présentement soumis à l'Assemblée Législative de la Transition (ALT).

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

5.1. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

En effet, le projet est soumis au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel. L'article 59 du décret précité prévoit que le personnel des projets ou programmes de développement est prioritairement issu de l'administration. Toutefois sur autorisation du ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique

et/ou procéder à un recrutement pour pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques spécifiques.

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

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

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

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

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

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels, de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la

réglementation en vigueur, de traiter le travailleur avec dignité, de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel, de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG/EAS/HS.

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

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du PRECEL, aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

5.2. Temps de travail, temps de repos et congés

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

du 07 mars 2007 portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de

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

5.5.Rupture de contrat

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

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, et commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. En conséquence, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux.

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

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

5.6. Prise en compte des cas de VBG en milieu professionnel

Les cas de VBG peuvent être des causes de rupture immédiate de contrat peu importe la nature. En effet conformément à 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, toute violence faite par un travailleur permanent ou contractuel est passible de sanction pouvant aller d'un avertissement à une rupture immédiate et sans préavis, selon les dispositions prévues à cet effet.

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

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

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

- ✓ Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ;
- ✓ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) ;
- ✓ Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) ;
- ✓ Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°100) ;
- ✓ Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ;
- ✓ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) ;
- ✓ Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138) ;
- ✓ Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) ;
- ✓ Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187).

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

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

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

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

N.B : cet aperçu est susceptible d'être modifié en fonction de l'évolution du code de travail au Burkina Faso (le nouveau code de travail est présentement soumis à l'ALT)

6.1.Accidents de travail et maladies professionnelles

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

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

A cela, s'ajoutent également, les accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur.

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

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

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

6.2.Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

En outre, l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que l'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et

examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat.

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

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PRECEL. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les Termes de Référence (TDR) et les études sociales et environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires⁵.

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

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

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

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

⁵ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail. (Voir la section 2, tableau 3 pour les mesures d'atténuation des risques).

Tableau 3 : Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n°2 en matière d'emploi

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Traitement des employés vulnérables	<p>Selon l'article 40 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail, les personnes handicapées, ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés.</p> <p>Les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus de réserver certains emplois aux personnes handicapées, sont fixées par décret en conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail.</p>	<p>Le paragraphe 15 de la note d'orientation de la NES 2 dispose que l'emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler).</p>	<p>La Banque mondiale et la législation burkinabé sont en phase sur la question de vulnérabilité de certains employés dit vulnérables.</p>	<p>Les dispositions seront prises dans le cadre du projet pour faciliter l'accès des femmes et des personnes vulnérables aux opportunités de travail du projet, et protéger les droits des employés vulnérables.</p>
Age minimum d'admission	<p>L'article 152 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail indique que l'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize ans.</p> <p>Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers.</p> <p>Un acte réglementaire du ministre chargé du travail fixe les conditions et les modalités d'exercice de ces travaux après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.</p>	<p>Selon le paragraphe 17 de la note d'orientation de la NES 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.</p> <p>Selon le para. 18 de la NES 2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans) établi dans la NES 2, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :</p>	<p>La NES n° 2 fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans sous des conditions particulières, alors que l'âge retenu dans la loi burkinabé est de 16 ans.</p>	<p>L'âge indiqué par la législation nationale sera retenu, dans les procédures d'embauche de la main d'œuvre, tout en gardant les conditions particulières énoncées par la NES.</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
		<p>a) Le travail concerné n'est pas lié aux conditions qui nuisent son éducation, santé ou développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;</p> <p>b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et</p> <p>c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.</p>		
Traitement salarial	<p>Selon l'article 36 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008, l'employeur doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ; 2. payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ; 3. conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; 4. traiter le travailleur avec dignité ; 5. veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; 6. interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; 7. communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. 	<p>La disposition n°8 de la note d'orientation de la NES 2 précise que lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public.</p> <p>Le paragraphe 11 de la note d'orientation de la NES 2 dispose que les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>	<p>La Banque mondiale indique que la législation nationale doit être en vigueur en ce qui concerne le traitement salarial des employés.</p>	<p>La rémunération dans le cadre de ce projet se conformera à la législation nationale.</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Non-discrimination	<p>L'article 4 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 dispose que toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite.</p> <p>Par discrimination, on entend :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; 2. toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. <p>Egalement, selon l'art. 38 du même code de travail, l'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent.</p>	<p>Les paragraphes 13-15 de la NES 2 indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable.</p> <p>Aucune discrimination, que ce soit pour le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.</p>	<p>La NES et la loi burkinabé sont en phase sur la question de non-discrimination dans le cadre du travail</p>	<p>Aucune discrimination (sexe, religion, nationalité, ethnicité, entre autres) ne sera opérée dans le cadre de ce projet.</p>
Licenciement	<p>Selon les dispositions de l'article 60 de la loi N° 028 - 2008/AN du 13 mai 2008, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie.</p> <p>L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages</p>	<p>Selon le paragraphe n°12 de la note d'orientation du NES 2 du CES, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.</p>	<p>La NES 2 du CES fait des additifs quant au paiement d'indemnité en fin de contrat</p>	<p>Dans le cadre du projet les cas de licenciement seront réglementés sur la base de la législation nationale en vigueur.</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.</p> <p>Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), l'article 70 de la même loi indique que l'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement.</p> <p>Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts.</p> <p>Toute démission abusive donne droit à des dommages et intérêts.</p> <p>La loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission comme indique l'article 65 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.</p>			
Santé et sécurité au travail	<p>Pour ce qui est de la sécurité des travailleurs, l'article 236 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 indique que 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.</p> <p>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</p>	<p>Les mesures SST comprennent l'identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de</p>	<p>La NES 2 de la Banque mondiale est plus spécifique s'agissant de la SST</p>	<p>Les dispositions de la NES 2 seront appliquées dans le cadre du projet.</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.</p> <p>Aussi à l'article 247 : Les travailleurs sont tenus :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. d'appliquer strictement les consignes d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ; 2. d'avertir immédiatement leur supérieur hiérarchique direct ou le comité de sécurité et santé au travail et l'inspecteur du travail du ressort, de toute situation présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Dans ce cas, l'employeur est tenu de prendre sur le champ toutes mesures utiles pour faire cesser le péril en question. L'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son poste de travail tant que persiste le péril ; 3. de se présenter aux visites médicales et examens prescrits par la réglementation ; 4. de contribuer au respect des obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et santé au travail. 	<p>minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques. (Confère les dispositions du paragraphe 25.1 de la Note d'orientation du NES 2 du CES)</p>		
<p>Exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel</p>	<p>L'article 37 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008, le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit.</p> <p>Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit.</p> <p>Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.</p>	<p>En vertu des dispositions de la NES 2 du CES en son paragraphe 13.5 ; l'emprunteur définit des mesures visant à renforcer les mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.</p>	<p>La législation nationale approfondie la question d'exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel dans le milieu du travail.</p>	<p>Conformément aux dispositions de la NES 2 et des Notes de bonne pratiques, un plan d'action pour la prévention des EAS/HS sera développé et les employés seront</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
				soumis à la signature de codes de bonne conduite.
Accident de travail et maladies professionnelles	<p>A l'Art.58 de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, les soins médicaux comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les consultations médicales ; • l'assistance médicale, y compris les examens radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ; • la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ; • l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire officiellement reconnue ; • la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie, nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi, comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ; • la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dans les conditions déterminées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis du Comité technique national consultatif de santé et de sécurité au travail ; • le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire la plus proche ou à sa résidence. 	<p>Les dispositions du paragraphe 24.1 de la NES 2 de la note d'orientation du CES dispose que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.</p>	<p>Les conditions et exigences de la NES 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail sont concordantes.</p>	<p>Les cas d'accident et de maladies professionnelles enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront examinés et traités en vertu de la loi nationale.</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
<p>Mécanisme de recours en cas de réclamation des travailleurs</p>	<p>Selon l'article 275 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail du Burkina Faso, les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, sans préjuger des dispositions de l'article 299 selon lequel les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels. Ils peuvent se constituer en unions au niveau national ou local.</p> <p>Les droits et obligations des syndicats professionnels fixés par la présente loi sont reconnus aux unions de syndicats. Selon la même loi à l'article 276, les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.</p> <p>L'article 320 indique que tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie. Pour ce qui concerne les différends collectifs, l'article 369 précise que tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail ; 	<p>Les dispositions du paragraphe n°21 de la note d'orientation de la NES n°2, lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. La NES 2 recommande la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. 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 pour l'avoir utilisé.</p>	<p>La NES 2 ajoute aux dispositions nationales sur la liberté d'expression et syndicale, la possibilité pour les travailleurs d'avoir un mécanisme pour gérer leur plainte.</p>	<p>Le projet aura un MGP accessible pour gérer les plaintes de travailleurs et selon des dispositions de la NES 2</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>2. au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail.</p> <p>Selon l'article 370, l'inspecteur du travail ou le directeur du travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.</p>			
Traitement des femmes	<p>Selon l'article 147 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail du Burkina Faso, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de la femme en congé de maternité. Il ne peut en outre, même avec son accord, l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement.</p> <p>Toute convention contraire est nulle de plein droit.</p> <p>Elle a droit selon l'art 144 dudit code à une suspension de travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat.</p> <p>Selon l'article 145 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail du Burkina Faso, 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.</p> <p>Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.</p>	<p>Le paragraphe n°15.1 de la note d'orientation 13.5 de la NES 2 stipule également que beaucoup de travailleurs du projet sont capables d'effectuer différents types de tâches indépendamment de leurs vulnérabilités particulières, mais il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures doivent être prises pour leur offrir protection et assistance, ce qui est par exemple le cas des femmes lorsqu'elles sont enceintes. Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.</p>	<p>La loi nationale est beaucoup plus spécifique sur la question du traitement des femmes. Notamment en déterminant le délai des congés de maternité.</p>	<p>En accord avec les dispositions de la législation nationale, le projet veillera à assurer la non-discrimination en vertu du genre, la facilitation du travail des femmes et la prise en compte des préoccupations spécifiques aux femmes dans le projet.</p>
Travail forcé	<p>Selon l'article 5 de la loi N° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail du Burkina Faso,</p>	<p>Le paragraphe 20 de la note d'orientation de la NES 2, dispose que</p>	<p>La NES 2 prévoit que des dispositions doivent être</p>	<p>Dans le cadre du projet, conformément aux</p>

Thèmes	Législation burkinabé	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>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.</p> <p>Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment en tant que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ; 2. méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ; 3. mesure de discipline au travail ; 4. mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ; 5. punition pour avoir participé à des grèves. 	<p>le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</p>	<p>contenues dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre afin de pallier les insuffisances quant aux interdictions de toutes formes de travaux forcés.</p>	<p>dispositions de la NES 2, aucun recours aux travaux forcés ne sera permis ou toléré.</p>

Source : Mission d'élaboration des PGMO/PRECEL novembre 2022

VII. PERSONNEL RESPONSABLE

7.1. Dispositif de mise en œuvre du projet

La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso à travers le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques qui abritera une unité de gestion du projet (UGP), responsable de la planification opérationnelle des ressources allouées au MARAH par la BM.

L'UGP sera chargée du recrutement des travailleurs directs ainsi que du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Par le biais des spécialistes en Passation des marchés, en Sauvegardes et Genre, l'UGP devra s'assurer que les entreprises et leurs sous-traitants sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, qu'ils respectent les dispositions du présent document des PGMO, ainsi que les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats respectifs.

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

Le mécanisme de gestion des plaintes destiné aux travailleurs contractuels sera géré par le contractant.

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

Le projet est classé dans la catégorie 2, conformément au décret n°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021, portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

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

Au niveau régional, la mise en œuvre du projet sera conduite sous convention par les Directions Régionales de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques (DRARAH) qui abriteront des Assistants en suivi-Évaluation et capitalisation du projet.

Le projet financera : (i) les biens et équipements pour l'UGP, les DRARAH (ii) les coûts d'exploitation pour coordonner et superviser la mise en œuvre du projet, (iii) les ressources pour

les audits périodiques, les études relatives à la coordination, la supervision et les missions de suivi-évaluation du projet ; (iv) la dotation en ressources humaines appropriées.

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

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

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

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

L'UGP 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'UGP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Ces entreprises et sous-traitants doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso. En outre, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Comité de pilotage

Un Comité de Pilotage, organe d'orientation et d'approbation des plans d'action et des budgets annuels ainsi que les rapports d'étapes sera mis en place au sein du MARAH. Ce comité veillera à la cohérence des objectifs du Projet avec les politiques et initiatives nationales. Il initiera également et validera les orientations générales ou spécifiques du Projet. Sa mise en place sera effective par un arrêté du MARAH. Le comité sera présidé par le Secrétaire Général du MARAH et tiendra deux (02) sessions par an.

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

VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

8.1 Santé et sécurité au travail

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

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

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

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

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

8.2 Dispositions supplémentaires sur la SST

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

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

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

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

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques

identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

8.3 Recrutement des travailleurs du projet

En conformité avec la législation nationale et les exigences de NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

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

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

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- faire l'objet d'une large diffusion ;
- se faire de manière participative ;
- prendre en compte le genre et être inclusive;
- se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations Communautaires de Base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet.

8.4 Licenciement des travailleurs

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

8.5 Insertion des clauses environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires dans les dossiers d'appel d'offres, les demandes de proposition et les documents contractuels

Le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques incorporera à travers l'UGP, des clauses environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / SH et VCE, dans les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO), les Demandes de Propositions et les documents contractuels des entreprises et des bureaux de contrôle. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de performance environnementale et sociale attendues de leur part, afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont censés mettre en œuvre les clauses pendant la durée du contrat. Le ministère, par l'intermédiaire de l'UGP, fera respecter ces clauses par les entreprises.

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

De même, un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas aux règles éditées sera signé par tous les travailleurs du projet au moment de la conclusion de leur contrat de travail.

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

8.6 Documentation et information à l'attention des travailleurs

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

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

8.7 Procédure de gestion des situations d'urgence

Conformément à la NES 4 et au code du travail ivoirien, l'UGP, par l'entremise des entreprises en charge des travaux élaborera un Plan de Préparation et de Réponse aux Crises et Situations d'Urgence (PPRCSU). Ce plan est un document qui doit permettre de faciliter la maîtrise de

l'action de crise autour des sites à hauts risques et la mise en place d'un système d'intervention sur les zones à risque.

IX. CONDITIONS GENERALES

9.1 Heures de travail

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

Conformément à l'Article 138 du code de travail les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent (30%) des quatre premières heures, de soixante pour cent (60%) au-delà. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

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

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

9.2 Salaires

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

9.3 Cas des travaux forcés

Selon l'Article 5 du code du travail de Burkina Faso de 2008, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Ce terme travail désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une

peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

9.4 Non-discrimination et égalité des chances

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

9.5 Organisations de travailleurs

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

X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et sur le lieu de travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Le MGP sera accessible à tous les travailleurs directs et sous-traitants, afin de soumettre leurs préoccupations sur le lieu de travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁶. Ces travailleurs seront informés de l'existence du MGP ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées à la saisine du MGP. Ce MGP est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective.

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

⁶ Une procédure spécifique pour le traitement des plaintes liées aux VBG/EAS/HS, VCE est présentée dans le plan d'action dédié à ces questions et qui a été élaboré dans le cadre du PRECEL.

d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

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

10.1. Principaux motifs de plaintes liées à l'emploi et aux conditions de travail

Les motifs de plaintes liées aux relations de travail peuvent entre autres, être les suivants :

- absence de contrat de travail ;
- embauche de mineur-e-s sur les chantiers ;
- violations des us et coutumes des zones d'intervention du Projet y compris des profanations des sites sacrés ;
- cas de traite des personnes ;
- heures de travail non comptabilisées ;
- non compensation des heures supplémentaires ;
- non-paiement des salaires des employés, aussi bien pour les travailleurs permanents que pour les travailleurs temporaires ;
- retards / non-paiement des salaires des travailleurs du Projet ;
- harcèlement moral, intimidation, discrimination.

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

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

10.2.1. Comité de Gestion des plaintes des travailleurs directs/Niveau 1 (CGP-TD1)

Ce premier niveau de règlement sera assuré par le responsable administratif et financier (RAF) de l'UGP, du contrôleur interne et un représentant du personnel. En cas de difficulté, le requérant peut saisir le contrôleur interne, le RAF ou le représentant du personnel, qui seront chargés d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet.

Dès réception de la plainte, le RAF ou le contrôleur interne rend compte au Coordonnateur/à la Coordinatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte, avec l'appui du représentant du personnel ; si la plainte est soumise par le biais du représentant du personnel, ce dernier en informe le RAF pour les dispositions à prendre en vue du règlement de la plainte. Un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au

maximum. Si les solutions proposées ne reçoivent pas l'assentiment du requérant, la plainte est transmise au niveau suivant.

10.2.2. Comité de Gestion des plaintes des travailleurs directs/Niveau 2 (CGP-TD2)

Le Directeur des ressources humaines, du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutiques, et le Secrétaire Général du Ministère seront chargés de la gestion des plaintes qui leur sont soumises par l'UGP. Si la gestion de la plainte par cette deuxième instance ne satisfait pas le requérant, ce dernier peut alors saisir l'inspection du travail.

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

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

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

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

10.3.1. Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 1 (CGP-TC2)

La composition du mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs contractuels à ce premier niveau est présentée dans le tableau ci-après :

Tableau 4 : Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 1 (CGP-TC2)

N°	Fonction	Structures
1.	Responsable environnement et social (1)	Entreprise responsable des travaux
2.	Chef de chantier (1)	Entreprise responsable des travaux
3.	Responsable HSSE (1)	Mission de contrôle
4.	Chef du personnel (1)	Entreprise responsable des travaux
5.	Représentant des travailleurs (3)	Entreprise responsable des travaux

Source : Mission d'élaboration des PGMO du PRECEL, novembre 2022

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

10.3.2. Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 2 (CGP-TC2)

Les acteurs qui seront en charge de la gestion des plaintes des travailleurs contractuels sont indiqués dans le tableau ci-après :

Tableau 5 : Comité de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels/Niveau 2 (CGP-TC2)

N°	Fonction	Structures
1.	Chef de mission	Mission de contrôle
2.	Responsable HSSE	Mission de contrôle
3.	Spécialiste en sauvegarde sociale	UGP
4.	Spécialiste en genre	UGP
5.	Spécialiste en sauvegarde environnementale	UGP
6.	Représentant des travailleurs (3)	Entreprise responsable des travaux

Source : Mission d'élaboration des PGMO du PRECEL, novembre 2022

Le membre de ce comité ayant reçu la plainte doit saisir les autres membres en vue de trouver une solution amiable, à la satisfaction de tous. Ce comité dispose de 10 jours ouvrables à compter de la date de réception de la plainte, pour faire un retour au requérant.

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

10.4. Règlement à l'inspection du travail

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

10.5. Recours juridictionnel

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

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

10.6. Gestion des plaintes sensibles (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

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

Un mécanisme de gestion des plaintes sera élaboré au cours de la mise en œuvre du Projet, par un consultant qui sera recruté à cet effet (cf. CGES). Ainsi, une procédure spécifique sera mise en place pour la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS/VCE dans le cadre du PRECEL, 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* ».

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

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

- des Spécialistes en sauvegardes E&S et genre du projet ;
- 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'UGP.

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.

XI. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

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

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

Pour les fournisseurs principaux, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées dans le cadre du projet (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements ; privilégier les femmes lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront définies dans le PGES, 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.

XII. 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. Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales, le projet ne fera pas recours aux travailleurs communautaires de même que les entreprises chargées des travaux d'exécution. Toutefois, le PMGO prévoit le recrutement de la main d'œuvre locale dans la cadre de la création d'emplois. Aussi, compte tenu du contexte sécuritaire, la main d'œuvre locale sera privilégiée dans la réalisation des infrastructures par les entreprises chargées de l'exécution des travaux.

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

- les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire;

- la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer ces travailleurs;
- les conditions de travail auxquelles ces derniers seront soumis;
- la nature des risques et impacts potentiels liés à l'intervention de ces derniers sur le projet;
- les dispositions qui seront prises pour assurer la santé et la sécurité de ces derniers;
- les procédures de gestion de la main d'œuvre Communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement et les horaires de travail;
- le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis en place au profit de ces derniers.

CONCLUSION

L'identification et l'évaluation des différentes procédures de gestion de la main d'oeuvre 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'oeuvre et les potentiels écarts de conduite de cette main d'oeuvre pourraient freiner la réalisation des actions prévues dans le cadre du projet, d'où la nécessité de tenir compte des orientations données dans le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Oeuvre (PGMO).

Du reste, les PGMO s'avèrent être l'un des outils indispensables du volet social et opérationnel de la mise en œuvre du PRECEL . 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 PRECEL au financement de la Banque mondiale.

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

Compte tenu du fait que le code de travail est relu et est en cours d'examen et d'approbation par l'ALT, le projet devrait prévoir la revision des presentes PGMO afin de prendre en compte les nouvelles dispositions qui seront en vigueur durant la mise en œuvre du PRECEL.

ANNEXES

Annexe 1 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte)

Avant tout propos, il convient de préciser à l'ensemble des acteurs que la structure faisant l'examen de la plainte liée aux EAS/HS doit remplir le présent formulaire après la vérification d'un incident de EAS/HS lié au PRECEL. Ainsi, le remplissage de cette fiche se fera dans les 24 heures après la fin de la vérification de la survenue de l'incident et au maximum dans un délai de huit (8) semaines après la réception de la plainte. La structure doit partager une copie de ce formulaire avec l'Unité de coordination de projet (UGP), qui à son tour en fera ampliation à la Banque mondiale. Cette information devrait également être incluse et rapportée d'une manière agrégée dans la base de données des plaintes sur une base mensuelle.

Outil de rapportage de résultats des vérifications des plaintes liées aux EAS/HS

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

Code de la plainte (tel que rapporté par le prestataire) :

Âge et sexe du/de la victime :

Fille (<18)

Femme (>=18)

Garçon (<18)

Homme (>=18)

Date de l'incident (jour, mois, année) :

Zone de l'incident :

Lien de l'auteur présumé au projet :

Oui

Non

Inconnu

L'incident a-t-il été confirmé comme crédible après vérification ?

Oui Non

Date de clôture de la vérification :

Type de VBG confirmé (classification GBVIMS) :

Viol

Agression sexuelle

Prière de préciser si pertinent :

- Exploitation et abus sexuels
- Harcèlement sexuel
- Agression physique
- Violence psychologique/émotionnelle
- Mariage forcé
- Déni de services, ressources ou opportunités
- Aucun incident de VBG confirmé

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

Entreprises contractantes notifiées :

Oui SI OUI, date de notification :

Non

Action/sanction vérifiée : Oui Non Non applicable

NB : A cette fiche doivent être annexés les éléments suivants :

Photos

Témoignages

Description des mesures correctives ou d'atténuation

Annexe 2 : Modèle d'accusé de réception

Comité de gestion des plaintes de...

Localité de....., le :.....

Monsieur/Madame.....

Réf de la plainte :.....

Nous accusons réception de votre plainte ci-dessus référencée, reçue le.....par
.....et relative à.....

L'étude de votre dossier a été confiée au comité en charge des plaintes et nous vous contacterons au besoin pour des informations complémentaires. Au regard de la nature de votre plainte, nous vous tiendrons informé de la décision du comité, dans un délai de **XXXXX**, à compter de la date de réception de votre plainte.

Le résultat de l'examen de votre plainte donnera lieu à une proposition de résolution qui vous sera présentée pour validation.

Si la proposition de résolution vous satisfait, votre plainte sera alors clôturée. Si la proposition de résolution ne vous satisfait pas, d'autres niveaux de recours vous seront proposés.

Nous voudrions vous rassurer que, nous mettrons tout en œuvre pour que votre plainte soit examinée avec diligence et en toute équité.

Veillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le comité local,

Le Président/Secrétaire

Annexe 3: Formulaire d'enregistrement des plaintes

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

Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :
Réf document d'identification.....
Age : Sexe..... Statut matrimonial :.....
Profession : N° Téléphone :
Village/Quartier de résidence :
Village/Quartier concerné par la plainte:

Description de la plainte :
Cours résumé de la plainte :

.....
.....

Catégorie de la plainte :

- Type 1 : demande d'informations ou doléances
- Type 2 : Plaintes ou réclamations liées à la gestion environnementale et sociale du Projet
- Type 3 :_Plaintes liées aux travaux et prestations
- Type 4 : Plaintes sensibles

Moyen de communication privilégié

- Par courrier
- Par téléphone
- Par courriel
- Autre (à préciser)

Solutions préconisées par le requérant :

.....

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

.....

A, le.....

(Signature du point focal)

Signature du requérant

Plainte transmise le..... à.....

Signature de la personne à qui la plainte a été transférée

Annexe 4 : formulaire de clôture des plaintes

Date :Dossier N°.....

Région :Commune.....Village/Quartier.....

Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :

Réf document d'identification.....

Age :Sexe..... Statut matrimonial :.....

Profession :N° Téléphone :

Village/Quartier de résidence :

Village/Quartier concerné par la plainte:

Nature de la plainte :

.....
.....

Solutions proposées

Documents de traitement de la plainte

-
-

Raisons de clôture de la réclamation ou de la plainte

Consensus trouvé, requérant satisfait par la solution proposée

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

A, le.....

Signature du requérant

Signature du Président du comité

Annexe 5 : Liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso

27/04/2017 DECRET N° 2016-504/PRES/PM/MFPTPS/MS/MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants...

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

LE PRÉSIDENT DU FASO, PRÉSIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

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

DECRETE

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

ARTICLE 2 : Les enfants sont protégés contre les activités qui les privent de leur enfance, de leur potentiel, de leur dignité, et nuisent à leur développement physique et psychologique harmonieux.
Il est interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe à des travaux dangereux dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers.

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

Ce sont notamment :

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

- les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur;
- les travaux susceptibles de porter atteinte au développement et à la capacité de reproduction des enfants ;
- les travaux qui impliquent l'utilisation de tout chariot élévateur pour le déplacement des charges.

ARTICLE 4 : Il est en outre interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe à un travail effectif de plus de huit heures par jour.

La journée de travail ci-dessus mentionnée doit être entrecoupée par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à deux (02) heures.

ARTICLE 5 : Les garçons et les filles de 16 à 17 ans ne peuvent porter, trainer ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel de travail, des charges supérieures aux poids, véhicule y compris, déterminés dans le tableau suivant :

Type de charges	Garçons	Filles
Port de fardeaux	20 kilogrammes	15 kilogrammes
Transport par brouette	40 kilogrammes	30 kilogrammes
Transport par charrette à bras 2 roues	130 kilogrammes	65 kilogrammes
Transport par véhicule à 3 roues à pédales	75 kilogrammes	60 kilogrammes
Transport par véhicule à 4 roues	250 kilogrammes	200 kilogrammes

ARTICLE 6 : La liste des travaux dangereux interdits aux enfants par secteur d'activités est déterminée dans le tableau suivant :

Secteurs d'activités	Expositions ou facteurs de risque	Dangers	Raisons de l'interdiction : <i>Conséquences indicatives sur la santé et le bien-être de l'enfant</i>
Agriculture	Manipulation des pesticides (insecticides, fongicides, herbicides) et des engrais au cours du transport, de l'épandage, du traitement des semences et de la récolte du coton	Produits chimiques	Intoxication, maladies spécifiques dues aux pesticides et aux engrais

	Conduite et manipulation de tracteurs et autres engins de travaux agricoles	Machines dangereuses et vibrations	Accidents, troubles auditifs, troubles musculo-squelettiques
	Labour à la charrue à traction animale	Machines dangereuses, travail pénible, conduite des animaux	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Confection de buttes	Travail pénible, posture inconfortable	Troubles musculo-squelettiques, accidents
	Repiquage de riz	Travail en milieu humide et reptiles dangereux	Maladies des pieds et des mains, morsures
	Culture irriguée pratiquée dans les grands canaux, les canaux principaux	Travail en milieu humide	Maladies des pieds et des mains et noyade
	Battage et vannage de riz	Poussières, bruit	Maladies respiratoires, accidents, Irritations cutanées, troubles auditifs et oculaires
	Cueillette de fruits lorsque l'activité implique de grimper aux arbres	Travail en hauteur	Accidents
Élevage	- Conduite de troupeaux d'animaux en transhumance sans encadrement d'adulte - Conduite des animaux au pâturage la nuit - Convoyage à pied de troupeaux d'animaux destinés à la commercialisation	Animaux dangereux, travail isolé et pénible	Morsures, piqûres, troubles psychologiques
	Coupe de fourrage à des hauteurs dangereuses	Travail en hauteur	Accidents

	Manipulation et contention des animaux dans les parcs traditionnels de vaccination	Animaux dangereux	Accidents
	Manipulation de déparasitant vétérinaires interne et externe	Produits vétérinaires	Intoxication, maladies spécifiques aux produits vétérinaires
Pêche	Jet de la lance	Outils dangereux	Accidents
	Conduite des pirogues	Travail dans un milieu dangereux	Noyade, accidents
Agroforesterie	Coupe de bois	Outils tranchants, travail pénible, bruit	Accidents, troubles musculo-squelettiques et auditifs
Chasse	Manipulation d'armes et de pièges	Outils et armes dangereux,	Accidents
	Guide de chasse ou pisteur	Travail pénible, animaux dangereux	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Manipulation de plomb lors d'activités de : - fabrication d'alliage et de soudure contenant du plomb - traitement, réduction des cendres contenant du plomb - grattage et ponçage des peintures contenant du plomb - récupération du plomb - métallurgie, affinage et fonte du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères	Plomb	Maladies spécifiques au plomb, intoxication

Industrie	Fabrication et réparation des accumulateurs électriques au plomb	Plomb	Maladies spécifiques au plomb et intoxication
	Fabrication, manipulation de matières explosives ou d'engins et objets en contenant	Matières explosives	Accidents et maladies spécifiques
	Graissage, nettoyage, visite, réparation de machines ou mécanismes en marche	Machines dangereuses	Accidents
	Tout travail dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés	Machines dangereuses	Accidents
	Manipulation et surveillance de récipients sous pression	Récipients sous pression	Accidents
	Manipulation d'appareils générateurs d'électricité	Courant électrique	Électrisation, électrocution
	Manipulation et fabrication de produits chimiques, notamment les acides, les bases et les solvants	Produits chimiques	Intoxications et maladies spécifiques, brûlures
	Egrenage du coton	Machines dangereuses et fibres de coton	Accidents, maladies spécifiques au coton, troubles auditifs

	Effilochage et déchiquetage des chiffons sans protection	Poussières nuisibles	Maladies spécifiques
	Opération d'abatage d'animaux dans les abattoirs	Outils tranchants	Accidents, troubles psychologiques
	Emploi dans les exploitations clandestines	Travail isolé	Troubles psychologiques
Mines, carrières, sites d'orpaillage	Travaux souterrains des mines, carrières et sites d'orpaillage	Espace confiné et mal aéré	Accidents, affections respiratoires, affections ophtalmologiques
	Extraction de minerai	Produits chimiques, feu, explosifs	Intoxications, maladies spécifiques aux produits chimiques, brûlures, accidents
	Taille à la main, broyage, polissage à sec de roche	Outils dangereux, poussières nuisibles, travail pénible	Blessures, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Concassage, meulage, pilage, vannage et lavage de minerai	Outils dangereux, poussières nuisibles, travail pénible	Blessures, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Remontage du minerai à la surface	Travaux pénibles, poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Travaux de coulée de métaux	Substances toxiques, feu	Intoxications, brûlures, maladies spécifiques
	Travaux de traitement de minerai par amalgamation au mercure sur les sites d'orpaillage	Mercure	Intoxications et maladies spécifiques
Bâtiments et travaux publics	Travaux d'élévation de toute nature	Chutes d'objet	Accidents
	Travaux sur échafaudages volants, échelles suspendues et plate-formes	Travaux en hauteur	Accidents

	Travaux de montage et de démontage d'appareil de levage	Machines dangereuses	Accidents
	Conduite d'appareils de levage autres que les élévateurs guidés fonctionnant en cage close	Machines dangereuses	Accidents
	Signallement aux conducteurs d'appareils de levage	Machines dangereuses	Accidents
	Conduite d'engins, de véhicules de manutention et de terrassement	Machines dangereuses	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Travaux de ponçage et de bouchardage de pierres dures	Poussières nuisibles	Affections respiratoires
	Travaux de démolition	Poussières nuisibles et chutes d'objets	Accidents, affections respiratoires
	Travaux de percement de galeries souterraines	Espace confiné et poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires, troubles auditifs et musculo-squelettiques
	Travaux de terrassement en fouilles étroites et profondes	Poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires
	Travaux de boisage, de fouille et de galeries	Espace confiné et poussières nuisibles	Accidents et affections respiratoires
	Travaux dans les égouts	Milieu humide et insalubre	Maladies spécifiques aux émanations, affections infectieuses et parasitaires
	Travaux de dynamitage de rocher	Explosifs, poussières nuisibles	Accidents, troubles auditifs, affections respiratoires
Secteur informel	Préparation de dolo (bière de mil) et de surveillance des jarres bouillantes	Grande chaleur, travail pénible	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Vente de dolo dans les cabarets	Exposition aux abus sexuels	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)

	Emploi dans les débits de boisson	Exposition aux abus sexuels et au travail de nuit	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Emploi dans les boites de nuit	Exposition aux abus sexuels et au travail de nuit	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Travaux de meunier	Poussières nuisibles, bruit, et machine dangereuse	Troubles auditifs, accidents, troubles musculo-squelettiques et affections respiratoires
	Commerce ambulants exercé de nuit	Délinquance, abus sexuels, et violence	Troubles psycho-sociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Ramassage de ferrailles	Objets tranchants et rouillés	Accidents, affections infectieuses
	Collecte de déchets ménagers et plastiques	Endroits insalubres	Accidents, affections infectieuses et parasitaires
	Emploi d'enfant comme guide par les mendiants	Délinquance et violence	Troubles psycho-sociaux, accidents
	Ramassage d'agrégats	Poussières nuisibles	Affections respiratoires
	Toutes activités de commercialisation liées aux jeux de hasards	Délinquance	Troubles psychosociaux
	Entretien de tout matériel ou équipement de personnes malades	Maladies contagieuses	Affections infectieuses
	Gardiennage	Exposition aux délinquants, travail de nuit et travail isolé	Troubles psychosociaux
	Exercice de petit commerce pour le compte de l'employeur	Dangers de la rue et abus sexuels	Troubles psychosociaux et accidents et les infections sexuellement transmissibles (IST)
Artisanat	Emploi dans les ateliers de soudure et de construction métallique	Émanations nocives, bruit	Affections oculaires et respiratoires, troubles auditifs et troubles musculo-squelettiques

	Emploi dans les ateliers de menuiserie (bois, vitres et aluminium)	Poussières nuisibles, émanations nocives, bruit	Affections respiratoires et ORL, les troubles musculo-squelettiques et les accidents
	Emploi dans les ateliers de traitement de déchets ménagers et industriels	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations
	Emploi dans les imprimeries	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations
	Emploi dans les stations d'épuration	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations,
	Emploi dans les ateliers de travail à sec des cornes et tanneries	Poussières nuisibles, agents pathogènes	Affections respiratoires et infectieuses
	Emploi dans les ateliers de teinture et aux travaux de peinture	Produits chimiques,	Maladies spécifiques aux produits chimiques et intoxications
	Travaux de bronze	Vapeurs nocives, températures excessives	Brûlures, maladies spécifiques dues aux émanations
	Fabrication et réparation d'armes à feu	Objets dangereux	Accidents
	Ponçage motorisé du cuir	Manipulation de machine dangereuse, poussières nuisibles, bruit	Troubles auditifs, accidents, affections respiratoires
Arts et spectacles	Exécution des tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation dans les présentations publiques données dans les théâtres, bals, cinématographies, cafés, concerts ou cirques	Posture dangereuse et inconfortable	Accidents, troubles musculo-squelettiques, troubles psychologiques
Transport	Travail de manutentionnaire	Travail pénible	Troubles musculo-squelettiques
	Enfants bagagistes sur car	Travail en hauteur, travail pénible	Accidents, troubles musculo-squelettiques
Secteur de la santé humaine et animale	Manipulation des prélèvements	Matières contaminées	Maladies contagieuses

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

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

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

ARTICLE 9 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment le décret n° 2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso.

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

Ouagadougou, le 09 juin 2016

Roch Marc Christian KABORE

Le Premier Ministre

Paul Kaba THIEBA

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

Le Ministre de la Santé
Smaïla OUEDRAOGO

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