



**PROJET D'APPUI A L'ENTREPREUNARIAT, AU DEVELOPPEMENT DES  
COMPETENCES ET A L'ADOPTION TECHNOLOGIQUE (ECOTEC)**

**P177005**



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

**JUNE 2024**

## TABLE DES MATIERES

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>5</b>
<b>I. INTRODUCTION.....</b>	<b>9</b>
<b>I.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET .....</b>	<b>9</b>
<b>I.2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DES PGMO.....</b>	<b>9</b>
<b>II. DESCRIPTION DU PROJET ET DE SA ZONE D'INTERVENTION .....</b>	<b>10</b>
<b>II.1. OBJECTIF(S) DE DEVELOPPEMENT DU PROJET .....</b>	<b>10</b>
<b>II.2. COMPOSANTES DU PROJET .....</b>	<b>11</b>
<b>II.3. ZONE D'INTERVENTION ET DUREE DU PROJET.....</b>	<b>12</b>
<b>II.4. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET .....</b>	<b>12</b>
<b>III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE .....</b>	<b>17</b>
<b>IV.1. RISQUES ASSOCIES AUX TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT AU NIVEAU DU PROJET .....</b>	<b>18</b>
<b>IV.2. RISQUES LIES A LA SITUATION SECURITAIRE .....</b>	<b>18</b>
<b>IV.3. RISQUES D'ATTEINTE PSYCHO-SOCIALE ET PHYSIQUE .....</b>	<b>19</b>
<b>IV.4. RISQUES ASSOCIES AUX EAS/HS, VCE ET AUX IST/VIH-SIDA .....</b>	<b>19</b>
<b>IV.5. RISQUES DE CONFLITS ENTRE LES POPULATIONS ET LES TRAVAILLEURS DU PROJET.....</b>	<b>20</b>
<b>IV.6. RISQUES LIES A L'UTILISATION DE L'ENERGIE SOLAIRE .....</b>	<b>20</b>
<b>V.7. RISQUES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET D'ACCIDENTS DE CIRCULATION.....</b>	<b>20</b>
<b>IV.8. RISQUES DE PROPAGATION DE MALADIES CONTAGIEUSES .....</b>	<b>21</b>
<b>V. CADRE REGLEMENTAIRE APPLICABLE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL AU BURKINA FASO... 23</b>	
<b>V.1. SYNTHESE DES TEXTES ENCADRANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
<b>V.2. RECRUTEMENT ET TRAITEMENT SALARIAL.....</b>	<b>26</b>
<b>V.3. JOURS ET HORAIRE DE TRAVAIL, CONGE ANNUEL.....</b>	<b>27</b>
<b>V.4. TEMPS DE REPOS ET CONGE DE MATERNITE DE LA FEMME ENCEINTE .....</b>	<b>28</b>
<b>V.5. LIBERTE D'ASSOCIATION.....</b>	<b>29</b>
<b>V.6. RUPTURE DE CONTRAT .....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CADRE REGLEMENTAIRE EN MATIERE DE SANTE - SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>31</b>
<b>VI.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>31</b>
<b>VI.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST).....</b>	<b>32</b>
<b>VII. PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>	<b>34</b>
<b>VII.1. PERSONNEL RESPONSABLE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET .....</b>	<b>34</b>
<b>VII.2. PERSONNEL RESPONSABLE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS .....</b>	<b>34</b>
<b>VII.3. PERSONNEL RESPONSABLE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>35</b>
<b>VII.4. FORMATION DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>36</b>
<b>VII.5. GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>36</b>
<b>VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES .....</b>	<b>36</b>
<b>VIII.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>36</b>
<b>VIII.2. DISPOSITIONS SUPPLEMENTAIRES SUR LA SST.....</b>	<b>38</b>
<b>VIII.3. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DU PROJET .....</b>	<b>39</b>
<b>VIII.4. LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>39</b>
<b>VIII.5. INSERTION DES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DANS LA DOCUMENTATION DE L'APPEL D'OFFRES ET LES DOCUMENTS CONTRACTUELS.....</b>	<b>40</b>
<b>VIII.6. DOCUMENTATION ET INFORMATION A L'ATTENTION DES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>40</b>

<b>IX.</b>	<b>AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI .....</b>	<b>41</b>
<b>X.</b>	<b>TERMES ET CONDITIONS.....</b>	<b>42</b>
	<b>X.1. HEURES DE TRAVAIL.....</b>	<b>42</b>
	<b>X.2. SALAIRES.....</b>	<b>42</b>
	<b>X.3. CAS DES TRAVAUX FORCES.....</b>	<b>42</b>
	<b>X.4. NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES .....</b>	<b>42</b>
	<b>X.5. CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>43</b>
<b>XI.</b>	<b>MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT) .....</b>	<b>43</b>
	<b>XI.1. STRUCTURE DU MGPT A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DIRECTS.....</b>	<b>44</b>
	<b>XI.2. STRUCTURE DU MGPT A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....</b>	<b>45</b>
	<b>XI.3. REGLEMENT A L'INSPECTION DU TRAVAIL .....</b>	<b>46</b>
	<b>XI.4. RECOURS JURIDICTIONNEL.....</b>	<b>46</b>
	<b>XI.5. GESTION DES PLAINTES LIEES AUX EAS/HS .....</b>	<b>46</b>
<b>XII.</b>	<b>GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>48</b>
<b>XIII.</b>	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>50</b>
<b>XIV.</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>51</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>TABLEAU 1 : PRESENTATION DES COMPOSANTES ET LES BUDGETS ALLOUES .....</b>	<b>11</b>
<b>TABLEAU 2 : PERSONNEL CLE ET PERSONNEL D'APPUI DE L'UCP DES COMPOSANTES ET LES BUDGETS ALLOUES .....</b>	<b>14</b>
<b>TABLEAU 3 : PERSONNEL DES PARTENAIRES DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET .....</b>	<b>15</b>

## SIGLES ET ABREVIATIONS

CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuels/ Harcèlement Sexuel
EFTP	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
EPI	Equipement de Protection individuelle
FPI	Financement de projets d'Investissement
GF	Gestionnaire Financier
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MDICAPME	: Ministère du Développement Industriel, du Commerce, de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises
MEBF	: Maison de l'Entreprise du Burkina Faso
MEFP	: Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective
MENAPLN	: Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MGPT	: Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs
MPME	: Micro, Petites et Moyennes Entreprises
NES	: Normes Environnementales et Sociales
ODP	: Objectif de Développement du Projet
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la Société Civile
PAAQE	: Projet d'Amélioration de l'Accès et de la Qualité de l'Education
PASD	: Plan d'Action pour la Stabilisation et le Développement
PDI	: Personne Déplacée Interne
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PME	: Petite et Moyenne Entreprise
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PNDES	: Plan National de Développement Economique et Social
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi
PN-EFTP	: Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels
PRCJ	: Projet de Renforcement des Capacités des Jeunes
RH	: Ressources humaines
SES	: Sauvegardes Environnementales et Sociales
SFI	: Société Financière Internationale
SST	Santé et Sécurité au travail
SOFIGIB	Société Financière de Garantie Interbancaire du Burkina
PSTIA	: Politique Sectorielle de Transformations Industrielles et Artisanales
UCP	: Unité de Coordination du Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

## DEFINITION DES CONCEPTS

- **Abus sexuel** : on entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (*UNFPA, 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 inter organisations, 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*).
- **Violence basée 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*).

- **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**

### **I.1. Contexte et justification du projet**

Les problématiques de la faible industrialisation, de la transformation, de la modernisation économique et de l'accès au financement des Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) sont au centre des préoccupations actuelles du Gouvernement. En effet, au titre des défis majeurs à relever par le Burkina Faso, figure la faible aptitude pour l'économie à créer suffisamment d'opportunités pour les jeunes qui rejoignent la population active chaque année. Cette situation est d'autant plus exacerbée du fait de l'insuffisance ou de l'inadéquation de l'offre d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) au profit des jeunes. Pour relever ces défis, le Burkina Faso a adopté des politiques et programmes avec pour ambition de développer l'économie nationale à travers la transformation structurelle des secteurs porteurs.

Conscient que la condition déterminante pour une réduction significative de la pauvreté et des inégalités passe par le développement d'un secteur privé dynamique et innovant, créateur de valeur ajoutée et disposant d'une main d'œuvre qualifiée, le Burkina Faso, avec l'appui de la Banque mondiale, envisage la mise en œuvre du Projet d'Appui à l'Entrepreneuriat, au Développement des Compétences et à l'Adoption Technologique (ECOTEC).

Le projet s'exécutera à travers quatre (4) composantes que sont : **(i) 1 : Renforcement de l'environnement favorable au développement des MPME, (ii) Amélioration de l'accès des MPME au financement et aux investissements verts (iii) développement d'une main-d'œuvre productive et entreprenante, (iv) Intervention d'urgence contingente (CERC).**

La mise en œuvre du projet va nécessiter l'élaboration et l'application d'un certain nombre d'instruments de sauvegarde environnementale et sociale, exigés pour les projets financés par la Banque mondiale dont les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

### **I.2. Objet et champ d'application des PGMO**

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) fait partie des documents requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Ce document permet de déterminer les besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources requises pour la prise en charge d'éventuels problèmes relatifs à la main-d'œuvre.

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre du projet décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national

en vigueur (législation sociale du travail et sécurité sociale) et aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale numéro 2 (NES n°2). En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque), les travailleurs migrants ainsi que les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs directs du projet y compris les consultants et les employés des principaux fournisseurs. Toutefois, avant le démarrage de leurs activités, les principaux fournisseurs devront fournir une procédure de gestion de leur personnel.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre seront réévaluées, révisées et mises à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

## **II. Description du projet et de sa zone d'intervention**

### **II.1. Objectif(s) de développement du projet**

L'objectif de développement du Projet d'Appui à l'Entrepreneuriat, au Développement des Compétences et à l'Adoption Technologique est d'améliorer l'accès des MPME au financement, à la technologie et à une main-d'œuvre mieux formée.

Le projet vise trois (03) résultats :

- **Résultat 1** : l'accès au financement des Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) est amélioré et leur part de marché interne et externe est accrue ;

- **Résultat 2** : l'utilisation des technologies nouvelles par les MPME des chaînes de valeurs ciblées est améliorée et leur compétitivité accrue ;
- **Résultat 3** : la qualification de la main d'œuvre, ses chances d'emploi et ses capacités d'auto emploi sont améliorées.

## II.2. Composantes du Projet

Le projet s'articule autour de quatre (4) composantes que sont :

- **Composante 1 : renforcement de l'environnement favorable au développement des MPME**

La première composante permet d'améliorer l'environnement favorable aux entreprises et de renforcer les capacités des entreprises et l'adoption de la technologie.

- **Composante 2 : amélioration de l'accès des MPME au financement et aux investissements verts**

La deuxième composante permet d'accroître l'accès au financement pour les MPME et les investissements privés dans la résilience et l'adaptation au climat.

- **Composante 3 : développement d'une main-d'œuvre productive et entrepreneuriale**

La troisième composante soutiendra le développement ciblé des compétences de la population active pour soutenir le secteur privé en augmentant l'accès à des programmes de formation, en renforçant la qualité des programmes, en veillant à ce que les programmes de formation soient guidés par les besoins du secteur privé et en améliorant l'inclusion des programmes en mettant l'accent sur les femmes, les jeunes, les personnes déplacées internes et les personnes en situation de handicap. La nature de la formation axée sur la demande sera fondée sur une nouvelle approche de la formation calquée sur le système de formation par alternance pour soutenir la formation de compétences pertinentes pour l'industrie.

- **Composante 4 : Intervention d'urgence contingence (CERC)**

Enfin, le projet comprend une composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC) qui pourrait être activée en cas de perturbation grave, par exemple en raison de l'insécurité nationale croissante.

Le tableau 1 présente les composantes avec leurs allocations budgétaires.

### Tableau 1 : présentation des composantes et les budgets alloués

<b>Composantes</b>	<b>Montants alloués (USD)</b>
<b>Composante 1 : renforcement de l'environnement favorable au développement des MPME</b>	<b>60 millions</b>
<i>Sous-composante 1.1 : Améliorer l'environnement favorable aux entreprises</i>	<i>12 millions</i>
<i>Sous composante 1.2 : Renforcer les capacités des MPME et l'adoption de la technologie</i>	<i>48 millions</i>
<b>Composante 2 : amélioration de l'accès des MPME au financement pour les MPME et aux investissements verts</b>	<b>40 millions</b>
<b>Composante 3 : développement d'une main-d'œuvre productive et entrepreneuriale</b>	<b>60 millions</b>
<i>Sous-composante 3.1 : améliorer la prestation formelle de l'EFTP au niveau secondaire</i>	<i>45 millions</i>
<i>Sous-composante 3.2 : Accroître les possibilités de formation non formelle reconnues pour les jeunes peu qualifiés</i>	<i>15 millions</i>

Source : PAD ECOTEC

### **II.3. Zone d'intervention et durée du Projet**

Le Projet est prévu pour une durée de six (06) ans et aura une couverture nationale.

### **II.4. Cadre institutionnel de mise en œuvre du projet**

Selon les orientations du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso le projet est classé en catégorie 3<sup>1</sup>. De ce fait, la responsabilité d'agence d'exécution du projet est attribuée à la MEBF, sous la tutelle technique du MDICAPME, qui a créé en son sein une Unité de Coordination du Projet (UCP). La tutelle financière est assurée par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective (MEFP).

Au regard de la nature multidimensionnelle du Projet, un dispositif institutionnel impliquant plusieurs entités est mis en place pour l'exécution des différentes composantes. Ainsi :

- les composantes 1, 2 et 4 sont logées à la MEBF qui est l'unité d'exécution de ces composantes et en même temps l'UCP. Elle s'associe à la SOFIGIB pour l'exécution des activités du volet financement par l'intermédiaire de la garantie partielle de portefeuille (GPP) relevant de la composante 2 ;

<sup>1</sup> Les projets de catégorie 3 sont les projets et programmes de développement exécutés par des agences d'exécution, les démembrés de l'Etat, les partenaires techniques et financiers, les ONG/AD, et les fondations.

- la composante 3, quant à elle, est sous la responsabilité du MENAPLN qui a désigné l'Unité de Gestion du Projet d'Amélioration de l'Accès et de la Qualité de l'Education (PAAQE) comme unité d'exécution.

Un comité de pilotage présidé par le MDICAPME, et composé des membres représentant l'Etat, les bénéficiaires et les partenaires techniques et financiers est mis en place.

Au niveau régional, les Directions régionales du MDICAPME, les antennes régionales du Projet (Bobo, Koudougou, Ouahigouya et Tenkodogo) et les services déconcentrés de la MEBF seront chargés de la mise en œuvre et de la supervision des activités du Projet sur le terrain pour les composantes 1 et 2. Quant à la composante 3, les directions régionales du MENAPLN accompagneront la mise en œuvre et la supervision de ses activités.

### III. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, de bonne moralité et ayant atteint ou dépassé l'âge minimum (18 ans) requis, ou personne morale répondant aux critères et conditions des offres, peut être employée. Quant aux cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, aux handicaps et autres.

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

- **Les travailleurs directs**

L'UCP-ECOTEC, chargée de gérer le projet, a mis en place une équipe pluridisciplinaire dont un personnel clé et un personnel d'appui (recruté ou mis à disposition par la MEBF) dont le détail est présenté dans le tableau suivant. La fonction de coordonnateur du projet est assurée par le premier responsable de la MEBF.

**Tableau 2 : personnel clé et personnel d'appui de l'UCP des composantes et les budgets alloués**

N°	Poste	Nombre	Statut	Etat de mobilisation
1.	Coordonnateur	1	Nommé	Mobilisé
2.	Gestionnaire financier	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 15/12/2023
3.	Comptable	1	Mis à disposition	Mobilisé
4.	Responsable des ressources humaines	1	Mis à disposition	Mobilisée
5.	Spécialiste en passation des marchés (SPM)	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 15/12/2023
6.	Spécialiste en sauvegardes environnementales (SSE)	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 15/12/2023
7.	Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS) et VBG	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 15/12/2023
8.	Auditeur interne	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 15/12/2023
9.	Spécialiste en suivi-évaluation et gestion des connaissances	1	Recruté	En cours de recrutement
10.	Spécialiste filière et chaînes de valeurs agroalimentaires	1	Recruté	En cours de recrutement

N°	Poste	Nombre	Statut	Etat de mobilisation
11.	Spécialiste en investissements verts et énergies renouvelables	1	Recruté	En cours de recrutement
12.	Responsable du programme de renforcement des capacités	1	Nommé	Mobilisé
13.	Gestionnaire du fonds de partenariat	1	Recruté	En cours de recrutement
14.	Gestionnaire adjoint du fonds de partenariat	1	Recruté	En cours de recrutement
15.	Conseillers(ères) en gestion d'entreprise séniors	5	Recruté	En cours de recrutement
16.	Conseillers(ères) en gestion d'entreprise juniors	5	Recruté	En cours de recrutement
17.	Expert(e) en dialogue public-privé et amélioration du climat des affaires	1	Recruté	En cours de recrutement
18.	Expert(e) en informatique et gestion de la relation client	1	Recruté	En cours de recrutement
19.	Chargé(e) de communication	1	Recruté	En cours de recrutement
20.	Assistant en passation de marché	1	Mis à disposition	Mobilisé
21.	Assistants(es) de direction	2	Recruté	En cours de recrutement
22.	Chauffeurs-coursiers	4	Mis à disposition	Mobilisés
23.	Points focaux d'antennes régionales	4	Mis à disposition	En cours

Source : Mission d'élaboration des PGMO, mai 2024

Hormis le personnel de l'UCP chargé de la gestion du projet, d'autres structures interviendront dans la mise en œuvre du projet à savoir le personnel de l'unité d'exécution (UE) pour la composante 3 et le personnel de la SOFIGIB qui met en œuvre le volet garantie partielle de portefeuille (GPP) de crédits dans le cadre de la composante 2-

**Tableau 3 : personnel des partenaires de mise en œuvre du projet**

N°	Poste	Nombre	Statut	Etat de mobilisation
<b>A. Personnel de l'UE Composante 3</b>				
1.	Coordonnatrice	1	Nommé	Mobilisé
2.	Responsable administratif et financier	1	Mis à disposition	Mobilisé
3.	Comptable	1	Mis à disposition	Mobilisé
4.	Spécialiste en enseignement et formation techniques et professionnels	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 02 janvier 2024
5.	Spécialiste en passation des marchés (SPM)	1	Recruté	Mobilisé, service pris le 02 janvier 2024
6.	Spécialiste en sauvegardes environnementales (SSE)	1	Mis à disposition	Mobilisé
7.	Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS)	1	Mis à disposition	Mobilisé

N°	Poste	Nombre	Statut	Etat de mobilisation
8.	Spécialiste en suivi-évaluation	1	Mis à disposition	Mobilisé
9.	Technicien en génie civil	1	Mis à disposition	Mobilisé
10.	Contrôleur interne	1	Mis à disposition	Mobilisé
11.	Assistant(e) de direction		Mis à disposition	Mobilisé
12.	Chauffeur	1	Mis à disposition	Mobilisé
13.	Agent de liaison	1	Mis à disposition	Mobilisé
14.	Archiviste	1	Mis à disposition	Mobilisé
<b>B. Personnel de la SOFIGIB</b>				
15.	Directeur Général SOFIGIB	1	Mise à disposition	Mobilisé
16.	Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales	1	Recruté	En cours de recrutement

Source : Mission d'élaboration des PGMO, mai 2024

La réalisation de certaines études techniques spécifiques y compris les études environnementales et sociales nécessitera la mobilisation ponctuelle de spécialistes/experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants individuels ou bureaux d'études. La sélection des consultants se fera conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

- **Travailleurs contractuels**

Les travailleurs contractuels sont constitués 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 et bureaux de contrôle (personnel d'encadrement et personnel d'exécution).

Au vu de l'ampleur des activités surtout les travaux de réhabilitation et de reconstruction prévus dans la composante 3, on peut estimer cette catégorie de travailleurs à 300 personnes. Ces travailleurs seront constitués de personnel d'encadrement, d'ouvriers (en grande majorité) des entreprises de travaux et bureaux de contrôle. Les estimations ci-dessus seront confirmées au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

- **Employés de fournisseurs principaux**

Ce sont les 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.

#### IV. Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre

Dans le cadre de mise en œuvre du projet, il est prévu de réaliser plusieurs activités dont la synthèse figure dans le tableau ci-dessous.

COMPOSANTES	ACTIVITES
<b>Composante 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les activités d'appui institutionnel et d'amélioration de l'environnement des affaires ;</li> <li>- le renforcement des capacités et mentalité entrepreneuriales des MPME et le renforcement des capacités des MPME à l'adoption de technologies, à l'amélioration des pratiques de gestion et à l'accès au marché ;</li> <li>- l'accompagnement des MPME au montage technique des dossiers de demande de financement ;</li> <li>- la réalisation de sous-projets liés à l'efficacité des ressources, aux énergies renouvelables notamment l'énergie solaire, à la symbiose agro-industrielle, à l'adaptation au climat et à l'atténuation ;</li> <li>- l'accompagnement des MPME à l'installation, l'exploitation et la maintenance des systèmes d'énergie renouvelable et à la gestion financière des sous-projets ;</li> <li>- le pilotage et la gestion des activités de la composante.</li> </ul>
<b>Composante 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la sélection des institutions financières participantes (IFP) aux nouveaux guichets de la GPP ;</li> <li>- l'assistance technique aux IFP de la GPP ;</li> <li>- la réalisation des sous-projets des promoteurs bénéficiaires de crédits de la GPP ;</li> <li>- le pilotage et la gestion des activités de la composante</li> </ul>
<b>Composante 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évaluation des lacunes des compétences de l'EFTP formels ;</li> <li>- la mise en place d'un réseau de prestataires de formation des EFTP formels et non formels ;</li> <li>- le développement des modules et de paquets de formation des EFTP formels et non formels ;</li> <li>- les études pour la réalisation des infrastructures et équipements des EFTP formels et non formels ;</li> <li>- la formation du personnel de mise en œuvre de la formation par alternance des EFTP formels et non formels ;</li> <li>- la formation en alternance des stagiaires afin d'accroître leur employabilité ;</li> <li>- les travaux de réhabilitation et équipement d'établissement d'EFTP formels et non formels existants ;</li> <li>- les travaux de construction et équipement d'établissement d'EFTP formels et non formels ;</li> <li>- les activités d'appui institutionnel au niveau des EFTP formels et non formels ;</li> <li>- le pilotage et la gestion des activités de la composante.</li> </ul>

Source : Mission d'élaboration des PGMO, mai 2024

La mise en œuvre de ces activités peut exposer les travailleurs à divers risques professionnels. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination, à l'inégalité

des chances, à l'organisation des travailleurs, à la santé et sécurité au travail (SST), à l'exposition aux déchets dangereux issus de l'utilisation des équipements de l'énergie solaire et à la nature des contrats.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de conduite joint fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires, du personnel de la SOFIGIB et des IFP mobilisés dans le cadre de la GPP. Ce code de conduite devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires). De même, les mesures de prévention de ces risques feront partie des conventions de financement des sous-projets des MPME bénéficiaires.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet sont décrits dans les points suivants.

#### **IV.1. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du projet**

L'absence de contrat signé définissant clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises contractées pour la mise en œuvre des sous-projets pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs.

Il y a également les risques relatifs au travail des enfants notamment sur les chantiers de construction et de réhabilitation d'infrastructures ainsi que dans l'exécution de sous-projets des promoteurs privés bénéficiaires de financement dans le cadre des composantes 1 et 2 ce qui est interdit par ailleurs par la réglementation nationale.

Ainsi, les entreprises en charge des travaux et les PME/PMI seront tenues de s'engager dans le contrat qui les lie au projet, contre le recours au travail des enfants et au travail forcé. L'UCP, la SOFIGIB (à travers les IFP) et l'UE-composante 3 prendront toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de cette mesure et pour s'assurer de l'absence de travail des enfants (exigé les documents d'identité permettant de vérifier l'âge avant tout embauche) et du travail forcé sur les différents sites du Projet.

#### **IV.2. Risques liés à la situation sécuritaire**

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

terroristes ou d'actes de banditisme qui pourraient être à l'origine de blessures, de pertes matérielles et de pertes en vies humaines.

### **IV.3. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique**

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la mise en œuvre réussie 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 et l'instauration d'un dialogue permanent permettront de minimiser ces risques.

### **IV.4. Risques associés aux EAS/HS, VCE et aux IST/VIH-SIDA**

Des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences, séminaires, travaux de génie civil organisés par le Projet. Les interactions entre les travailleurs du projet, notamment les employés des entreprises et bureaux de contrôle attributaires des marchés de travaux d'infrastructures et les communautés riveraines peuvent être un facteur aggravant des risques de VBG EAS/HS et de VCE surtout pour les communautés riveraines. Les risques de VBG EAS/HS existent également dans le cadre de la sélection des PME/PMI bénéficiaires du programme d'entrepreneuriat et du fonds de partenariat et dans le cadre de la mise en œuvre de la GPP (sélection des IFP, appels en garantie, recouvrements et remboursements de crédits). Enfin, les risques de VBG EAS/HS et de VCE peuvent être exacerbés avec les interactions entre les promoteurs de PME/PMI bénéficiaires d'accompagnement et leurs employés dans le cadre de la mise en œuvre de leurs sous-projets. Tous ces facteurs peuvent déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

La prévention et la lutte contre les Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS /HS), les violences contre les enfants (VCE) et les violences basées sur le genre (VBG) sont des défis importants alors qu'il existe peu de textes qui visent à les prévenir et à y faire face de façon adéquate.

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

Par conséquent, toute personne employée dans le cadre du projet doit s'engager à respecter le Code de bonne conduite, qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme d'EAS/HS, de VCE et de VBG, avec les sanctions en cas de non-respect.

En plus, des instances de règlement des plaintes seront mises en place conformément au mécanisme de gestion des plaintes (MGP), surtout pour les travailleurs, les bénéficiaires du projet et les populations riveraines.

#### **IV.5. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet**

Les travaux de réhabilitation et de construction d'infrastructures scolaires dans le cadre de la composante 3 ainsi que les travaux des sous-projets bénéficiaires de financement dans le cadre des composantes 1 et 2 occasionneront l'afflux de la main d'œuvre constituée de travailleurs migrants et non migrants dans les zones d'implantation. Par ailleurs, le brassage entre les populations riveraines et les travailleurs des entreprises peuvent être à l'origine de conflits, surtout si ces derniers se rendent coupables de comportements qui portent atteinte aux mœurs, pratiques et coutumes locales. 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 us et coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

#### **IV.6. Risques liés à l'utilisation de l'énergie solaire**

Les travaux d'installation des équipements solaires thermiques et photovoltaïques sur les toitures et leur entretien exposeront les travailleurs du projet à des risques professionnels notamment les chutes pouvant causer des blessures graves. Aussi, l'exploitation des installations électriques pourrait occasionner des incendies, brûlures graves ou perte en vie humaine (électrocution). A cela s'ajoute les risques liés à l'exposition aux produits dangereux liés à l'utilisation des équipements solaires comme l'utilisation de l'acide sulfurique qui présente des risques cutanés lors des opérations de vidange, de remplissage, de purge et autres opérations de vérification ou de maintenance. Pour prévenir ces risques, le projet devra mettre en place des moyens de protection individuelle et collective respectant les normes de sécurité. Il devra aussi veiller à une bonne gestion des déchets dangereux afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

#### **V.7. Risques d'accidents de travail et d'accidents de circulation**

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. La prise en charge ou la réparation des dommages causés à ceux-ci pourrait se faire par le biais des polices d'assurances qui seront contractées lors de la mise en œuvre du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs

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

#### **IV.8. Risques de propagation de maladies contagieuses**

La mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation d'infections ou maladies sexuellement transmissibles et de maladies rhino-pharyngées. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées.

Pour réduire les risques de propagation de ces maladies chez les travailleurs et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant les mesures conservatoires et la sensibilisation sur les bonnes pratiques de lutte contre ces maladies.

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

**Tableau 3 : Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation**

<b>Risques</b>	<b>Mesures d'atténuation</b>
<b>Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du projet</b> (discrimination liée au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ;</li> <li>- Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ;</li> <li>- Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable</li> <li>- Prioriser le recrutement de la main d'œuvre local pour les emplois non qualifiés</li> <li>- Encourager les candidatures féminines</li> </ul>
<b>Risques d'atteinte psycho-sociale et physique</b> (abus et exploitation des travailleurs stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>- Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>- Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ;</li> </ul>

Risques	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>- Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>- 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.</li> </ul>
<p><b>Risques liés à l'utilisation de l'énergie solaire</b></p> <p>(Risques professionnels notamment les chutes, exposition aux produits et produits dangereux)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des moyens de protection individuelle et collective respectant les normes de sécurité</li> <li>- Veiller à une bonne gestion des produits et déchets dangereux afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.</li> </ul>
<p><b>Risques d'accidents de circulation lors des missions sur le terrain</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>- Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>- Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services (visite technique, assurance, révision...)</li> <li>- Prévoir un kit de premier secours</li> </ul>
<p><b>Risques de propagation de maladies contagieuses</b> (regroupement des travailleurs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les travailleurs et des populations riveraines sur les risques d'IST/MST</li> <li>- Sensibiliser les travailleurs sur les bonnes pratiques de lutte contre les maladies rhino-pharyngées</li> <li>- Observer les mesures d'hygiène quotidiennes</li> </ul>
<p><b>Risques liés à la situation sécuritaire</b> Atteintes physiques et/ou morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecter les consignes de sécurité ;</li> <li>- Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>- Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>- Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain</li> </ul>
<p><b>Risques associés aux EAS/HS, VCE</b> Risques de survenue de harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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 ;</li> </ul>

Risques	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ;</li> <li>- Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP et de l'UG-PAAQE sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE.</li> <li>- Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ;</li> <li>- Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et VCE.</li> </ul>
<p><b>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet</b></p> <p><b>Non-paiement de dettes, non-respect des us et coutumes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des mœurs, us et coutumes des différentes zones ;</li> <li>- Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs qui sera signé individuellement, des fournisseurs et des prestataires</li> <li>- Traiter les travailleurs de façon équitable</li> </ul>

Source : CGES ECOTEC, mai 2024

## V. Cadre réglementaire applicable aux conditions de travail au Burkina Faso

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet se conformera aux dispositions de la loi n°028-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, au statut général de la Fonction Publique, au décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et aux exigences la norme environnementale et sociale (NES) 2 du CES de la Banque mondiale.

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

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, code de bonne conduite, 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.

### **V.1. Synthèse des textes encadrant les conditions de travail**

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs indiquées précédemment. 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 : Convention n° 29 sur le travail forcé ; Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ; Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ; Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ; Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, etc.

Les principaux textes nationaux relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du projet sont de façon non exhaustive présentés ainsi qu'il suit:

**Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso :** Cette loi en ses articles 2 et 29 définit la notion de travailleur et de contrat de travail. Les articles 4, 5 et 37 interdisent la discrimination en matière d'emploi, le travail forcé et le harcèlement sexuel. De façon générale le Code du travail regroupe 433 articles qui définissent :

- les conditions générales de travail (durée de travail, travail de nuit, travail des femmes, des enfants et adolescents) ;
- les relations professionnelles entre employeurs et employés (nature du contrat etc.) ;
- Les conditions de suspension et de cessation des relations de travail ;
- La santé sécurité au travail ;
- La liberté d'organisation syndicale et la représentation des travailleurs ;
- Le règlement des différends de travail.
- Etc.

**Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso :** ce décret classe les projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso en 4 catégories et définit pour chaque catégorie, les modalités et critères de créations, l'organisation, l'administration et le fonctionnement.

**Loi 003-2021/AN du 1<sup>er</sup> avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso** : cette loi regroupe 160 articles qui définissent :

- les conditions d'affiliation et d'immatriculation des agents publics de l'état à l'établissement public de prévoyance sociale ;
- les prestations de l'établissement de prévoyance sociale (articles 35 à 75) ;
- la définition, la prévention et la réparation des risques professionnels (articles 76 à 125)
- etc.

**Loi n°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso** : Le régime de sécurité sociale institué par la présente loi comprend :

- une branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et de maternité ;
- une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants;
- toute autre branche qui viendrait à être créée par la loi.

**Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat** : elle définit :

- les conditions d'emploi des fonctionnaires d'état ;
- les dispositions relatives à la rémunération ;
- l'organisation des carrières ;
- les conditions de mise à disposition, de détachement et de disponibilité ;

**Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974** : La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis à l'article 2 du code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire du Burkina Faso et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaire de transports, banques ; bâtiment et travaux publics, commerce, industries de toute nature, mécanique générale , transports routiers, hôtellerie sans que cette énumération soit limitative.

**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** : cette loi a pour vocation de prévenir, réprimer, réparer les violences

à l'égard des femmes et des filles et améliorer la prise en charge des victimes. Elle reprend la définition des Nations Unies mais élargit le champ des violences pour tenir compte des réalités de la femme burkinabè. Elle s'applique à toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles notamment les violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles. Elle prévoit des procédures spéciales, la création de structures spécifiques et la spécialisation de juges pour prendre, au besoin, des mesures urgentes de protection, tant en matière pénale que civile.

**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** : il fait un récapitulatif sous forme de tableau de l'ensemble des travaux jugés dangereux par secteurs d'activité depuis l'agriculture jusqu'à la santé humaine ainsi que les raisons de l'interdiction de la pratique de ces emplois jugés dangereux.

**Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes** : Il énumère les travaux jugés dangereux interdits aux femmes enceintes et les raisons de leur interdiction.

**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** ; cette loi fixe les âges de départ à la retraite à la Fonction publique et dans l'armée en fonction de la classification catégorielle pour ce qui est des fonctionnaires d'Etat, des magistrats, des fonctionnaires des collectivités territoriales et des grades pour ce qui est des militaires. Elle donne aussi les droits auxquels peuvent prétendre les agents publics admis à la retraite.

**Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération** : cet arrêté règle les heures supplémentaires dans les entreprises privées et les modalités de leur rémunération et en fonction des secteurs d'activités.

## **V.2. Recrutement et traitement salarial**

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par le décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso.

En effet, L'article 137 du décret précité prévoit que le personnel local recruté par l'UCP dans le cadre des activités du projet ou du programme de développement de catégorie 3 est régi par la législation

du travail en vigueur 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°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels. Par ailleurs l'article 138 du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, stipule que la rémunération et les avantages sociaux du personnel du projet ou programme de développement de catégorie 3 exécuté en agence sont déterminés suivant les termes de leurs contrats avec l'agence d'exécution.

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. 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 projet 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 juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

### **V.3. Jours et horaire de travail, congé annuel**

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

à l'article 5 de l'arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération.

L'article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimums 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 indique 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.

#### **V.4. Temps de repos et congé 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, 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.

### **V.5. Liberté d'association**

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le 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. 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.* ».

### **V.6. Rupture de contrat**

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

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

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

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

Enfin, 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. **V.7. Prise en compte des cas de VBG en milieu professionnel**

Dans le cadre du projet un protocole de prise en charge des survivants/survivantes de violence basée sur le genre sera mis en place conformément aux dispositions de 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. Cette loi a pour objet de prévenir, réprimer et réparer les violences à l'égard des femmes et des filles, de protéger et prendre en charge les victimes. Au sens de ladite loi on entend par 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 (article 5).

La violence basée sur le genre (VBG) constitue une violation des droits humains fondamentaux et affecte tous les aspects de la protection et du bien-être de la personne. Selon les articles 8 à 14 de la loi précitée, les auteurs de VBG s'exposent à des sanctions pénales et civiles.

Les formes de violences subies dans les milieux professionnels sont d'ordre psychologique économique, physique, et sexuel. On constate également des cas tels que les « altercations », « manque de prise en charge », « langages abusifs » et « humiliations sournoises ». Les principaux auteurs de VBG sont les supérieurs indirects, les collègues, les supérieurs directs et les subalternes.

Pour lutter contre ce fléau, l'article 17 stipule que toute femme ou fille victime de violences telles que définies dans la présente loi peut saisir par voie de plainte ou par tous moyens les autorités compétentes notamment les autorités judiciaires ou administratives. Toute personne physique ou morale ayant connaissance des mêmes infractions est les mêmes autorités par le biais d'un rapport circonstancié ou

encore par voie de signalement ou de dénonciation. Les autorités saisies sont tenues de donner suite auxdites saisines.

## **VI. Cadre réglementaire en matière de santé - sécurité au travail**

La santé-sécurité 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 législation nationale. Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°003-2021/AN du 1<sup>er</sup> avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°004-2021 /AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

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.

### **VI.1. Accidents de travail et maladies professionnelles**

Selon l'article 56 de la loi 004-2021/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet aller et retour et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi :

- entre sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière générale, le lieu où il prend habituellement ses repas ou perçoit sa rémunération ;
- pendant les voyages et missions dûment autorisés par l'employeur.

Également selon l'article 57 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles conformément à la liste des maladies professionnelles et du barème de référence des indemnités des séquelles des accidents du travail et maladies professionnelles harmonisés des États membres de la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale et contractée dans les conditions mentionnées dans ledit tableau. Le tableau des maladies professionnelles établit la liste des maladies professionnelles avec, en regard, le délai de prise en charge, la liste des travaux, les procédés, les professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs ou s'effectuent dans des conditions ou régions insalubres qui exposent les travailleurs de façon habituelle au risque de contracter ces maladies.

L'article 59 stipule que « Les dispositions relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie professionnelle est assimilée à la date de l'accident. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations, si elles se déclarent dans les délais indiqués sur le tableau prévu à l'article 57 ci-dessus. »

La réparation ou la prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles se fait selon la démarche suivante : (i) faire constater l'accident ou la maladie par les services compétents (police, gendarmerie pour les accidents et médecins spécialiste en cas de maladie) ; (ii) informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ; (iii) 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 ; (iv) soumettre un dossier au comité de santé.

## **VI.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 du CES de la Banque mondiale, 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 projet. Ainsi, 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 prestataires.

Au regard de la nature et de l'ampleur des activités, le projet est classé en risque substantiel. De ce fait, 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 en matière de SST. Le projet suivra dès lors, les directives de l'OMS et la note de la Banque Mondiale quant à cette pandémie notamment le respect des mesures barrières, 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 l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail.

## **VII. Personnel responsable**

### **VII.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet**

Le projet sera mis en œuvre par la MEBF (à travers l'UCP ECOTEC) pour ce qui est des composantes 1, 2 et 4 (en collaboration avec la SOFIGIB pour la composante 2) et une unité d'exécution (UE) au sein du PAAQE qui est responsable de la mise œuvre de la composante 3. Il sera placé sous la tutelle technique du MDICAPME en collaboration avec MENAPLN. Le MEFP assurera la tutelle financière du projet.

L'UCP ECOTEC assurera le recrutement des travailleurs directs du projet et sera responsable de la planification opérationnelle des ressources allouées au projet par la Banque mondiale.

### **VII.2. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants**

L'UCP ECOTEC et l'UE Composante 3 assureront le recrutement et la gestion des entrepreneurs/sous-traitants intervenant sur les sous-projets. Pour les sous-projets, elles auront la responsabilité de s'assurer que les employés des principaux fournisseurs sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers le (la) spécialiste de passation des marchés, appuyé du spécialiste en sauvegarde sociale et du spécialiste en sauvegarde environnementale. L'UCP ECOTEC et l'UE – Composante 3, à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assurera que les PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats.

Le coordonnateur du projet, la responsable des ressources humaines (RH) de l'UCP ECOTEC, le Responsable Administratif et Financier (RAF) de l'UE composante 3 et les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront responsables de la gestion du MGP lié aux relations de travail. Plus particulièrement, la responsable RH de l'UCP ECOTEC et le RAF de l'UE composante 3 seront chargés de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

La mise en œuvre du Projet se fera dans le respect des procédures de passation de marchés, de gestion financière et d'audit et le suivi des mesures de sauvegardes environnementales et sociales en vigueur. Une stratégie de mise en œuvre spécifique sera élaborée pour chaque composante du projet. Un manuel

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.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) a été élaboré dans le cadre 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 rapport d'étapes inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'équipe projet, 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'UCP ECOTEC, en collaboration avec l'UE composante 3, 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.

### **VII.3. Personnel responsable de la santé et de la sécurité au travail**

L'UCP et l'UE composante 3, à travers les Spécialistes en Passation des Marchés (SPM), seront chargées du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elles veilleront, avec le concours de l'équipe de sauvegarde environnementale et sociale, à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, aient, en leur sein, des environnementalistes. Elles élaboreront et mettront également en œuvre des procédures de gestion du personnel, créeront et maintiendront un cadre de travail sécurisé et sans risque pour la santé des travailleurs. Des clauses environnementales et sociales seront annexées aux dossiers d'appel d'offres et feront partie intégrante des marchés des entreprises attributaires.

En outre, l'UCP et l'UE composante 3, à travers les Spécialistes en sauvegardes environnementale/sociale, veilleront 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 de façon spécifique liées à chaque poste, et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir.

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).

#### **VII.4. Formation des travailleurs**

Les principaux fournisseurs doivent assurer à leurs employés une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail avant la prise de fonction et poursuivi à travers les briefings sécurité.

Ainsi, tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six (06) mois.

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

L'UCP et l'UE composante 3 à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale sera également responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).

#### **VII.5. Gestion des plaintes des travailleurs**

Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs est proposé au point XI du présent PGMO. L'UCP et l'UE-composante 3 assureront la diffusion et le suivi de la mise en œuvre effective du MGPT aussi bien au niveau de son personnel que des employés des principaux fournisseurs.

### **VIII. Politiques et procédures**

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

#### **VIII.1. Santé et sécurité au travail**

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

Selon l'article 236 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. L'article 255 de cette loi fait obligation à l'employeur de s'affilier à l'Office de Santé des Travailleurs ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé. 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 y compris les risques de EAS/HS. Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et adaptés à chaque poste conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPI.

D'une manière générale, les mesures SSE seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de tous les 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 l'évitement, l'élimination/suppression ou l'atténuation de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) Déclaration par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet conformément à la procédure de notification des incidents/accidents survenus décrite dans le PEES. ; (v) dispositifs de prévention des urgences, 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 aux tâches quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence (NES 2).

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale une fois qu'elle en est notifiée conformément à la procédure de déclaration des accidents/incidents tel que

spécifié dans le PEES. L'UCP informera également les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication sera étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UCP (NES 2).

### **VIII.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, de les former à la sécurité et la santé au travail et de 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.

### **VIII.3. Recrutement des travailleurs du projet**

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

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

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

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

### **VIII.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 assimilés, 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.

#### **VIII.5. Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels**

Le projet incorporera des clauses environnementales et sociales générales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS /HS, et VCE, le code de conduite, dans la documentation des appels d'offres et les documents contractuels. Par ailleurs, les PGES spécifiques issus des évaluations environnementales et sociales (EIES, NIES) des sous-projets seront également annexés au DAO. 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 tenus de mettre en œuvre ces clauses pendant la durée du contrat. L'UCP et l'UE composante 3 feront 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 le projet. Les accords contractuels avec chaque agent de projet doivent être clairement définis. Les mesures mentionnées ci-dessus devront donc être suivies par les sous-traitants, et contrôlées par les responsables des ressources humaines et les spécialistes en sauvegardes sociales et environnementales de l'UCP et de l'UE composante 3, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

#### **VIII.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 au Burkina Faso.

## **IX. Age minimum d'admission à l'emploi**

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

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

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

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

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

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

## **X. Termes et conditions**

### **X.1. Heures de travail**

En s'appuyant sur le Code du travail, la durée légale de travail pour les travailleurs du projet est de 40 heures par semaine (article 137), soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi. D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel.

L'article 138 du Code de travail stipule que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

### **X.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 ; les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les retenues sur salaire sont des montants prélevés par l'employeur sur le salaire de l'employé pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

Des informations plus précises sur les salaires ne peuvent pas être obtenues à ce stade de préparation du projet.

### **X.3. Cas des travaux forcés**

Selon l'Article 5 du Code du travail de Burkina Faso de 2008, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

### **X.4. Non-discrimination et égalité des chances**

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

## **X.5. Convention collective**

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

Ainsi, à travers cette disposition relative à la convention collective de travail, le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune est reconnu.

## **XI. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT)**

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

Le MGPT est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et à l'exercice du travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information des premiers responsables. Le MGPT sera accessible à tous les travailleurs directs et les employés des principaux fournisseurs, afin de soumettre leurs préoccupations dans l'exercice de leur travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle, des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les travailleurs seront informés de l'existence du MGPT ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées au recours au MGPT. Ce MGPT est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations dans un délai maximal de 15 jours, 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 MGPT 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 MGPT sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGPT relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres

activités du projet. Le Projet n'exclut pas l'appel à d'autres moyens de règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante. Le MGPT n'est pas mis en place pour se substituer 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 EAS/HS et aux VCE.

### **XI.1. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs directs**

Pour permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (équipes de l'UCP, de l'UE composante 3 et de la SOFIGIB chargées de la gestion du projet, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGPT sera établi à trois (03) niveaux.

- **Premier niveau** : L'UCP et l'UE composante 3, à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assureront que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et cela inclut également les plaintes. La Responsable des ressources humaines (RH) de l'UCP (pour ce qui concerne les travailleurs directs de l'UCP et ceux mis à la disposition de la SOFIGIB) et le Responsable administratif et financier (RAF) de l'UE composante 3 (pour ce qui concerne les travailleurs directs de l'UE composante 3) auront la tâche de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes émises par tout travailleur ou groupe de travailleurs, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet en collaboration avec un(e) représentant(e) des travailleurs de l'équipe, la personne chargée du contrôle interne et l'équipe de sauvegarde du projet. Dès réception de la plainte, la Responsable RH de l'UCP ou le RAF de l'UE composante 3 rend compte au coordonnateur de l'UE concernée du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne interne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jours ouvrables au maximum.
- **Deuxième niveau** : l'inspection du travail est le deuxième niveau du MGPT pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de la part de l'UE concernée, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au l'inspection du travail pour faire le suivi de la question. Le délai de traitement dépendra de l'inspection du travail. Dans tous les cas, la Responsable RH ou RAF de l'UE composante 3 suivra le dossier jusqu'à son dénouement final. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

- **Troisième niveau** : En l'absence ou en cas d'échec du règlement devant l'inspecteur de travail, le tribunal peut être directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située au Burkina Faso, en un lieu autre que celui du travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

## **XI.2. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs contractuels**

Les travailleurs contractuels auront également accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'UCP ou l'UE composante 3 donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus. L'existence du MGPT et les modes de saisine seront communiqués aux travailleurs avant le début des travaux.

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

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGPT au profit de ses travailleurs qui peuvent néanmoins saisir directement l'UCP ou l'UE composante 3 ou l'inspecteur du travail territorialement compétent.

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

**Deuxième niveau** : les travailleurs contractuels peuvent, en cas de non satisfaction, saisir l'équipe de sauvegardes environnementale et sociale du projet. Dès réception, les spécialistes SES informent la Responsable RH pour l'UCP ou le RAF pour l'UE composante 3. La Responsable RH ou le RAF convoque les autres membres du comité mis en place au sein de l'UCP ou de l'UE composante 3 afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours ouvrables

maximum. Malgré l'intervention de l'UCP ou de l'UE composante 3, le dossier sera porté devant l'inspection du travail territorialement compétent en cas de non conciliation.

**Troisième niveau** : le troisième niveau concerne le règlement à l'inspection du travail lorsque la plainte n'a pas connu de dénouement au deuxième niveau. La démarche respectera le même principe que le troisième niveau du MGPT applicable aux travailleurs directs.

**Quatrième niveau** : En cas d'échec du règlement devant l'inspecteur de travail, le tribunal peut être directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. L'UCP et l'UE composante 3 veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

### **XI.3. Règlement à l'inspection du travail**

Selon l'article 320 du 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.

### **XI.4. 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.

### **XI.5. Gestion des plaintes liées aux EAS/HS**

Le Projet indiquera la procédure à suivre pour la réception et la gestion des plaintes sensibles, notamment les plaintes liées aux EAS/HS et aux VCE. La possibilité sera accordée aux travailleurs de faire des dépôts anonymes pour les plaintes qu'ils jugent sensibles. Les spécialistes en sauvegarde

sociale seront les points focaux de la gestion des plaintes EAS/HS, VCE au niveau de l'UCP et de l'UE composante 3. Leurs coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes.

Si l'identité du plaignant est connue, le MGPT doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Pour la gestion des dites plaintes, il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts.

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

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

Ces protocoles indiqueront clairement qui est responsable de la gestion des cas de VCE et de EAS/HS au niveau du MGPT (cf. CGES) et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgateion des informations sur le survivant/la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles devront être développés par un consultant avec une expertise en VBG.

L'approche adoptée doit être basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations sur les EAS/HS.

## **XII. Gestion des cocontractants et prestataires**

L'UCP et l'UE-composante 3 utiliseront les dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L'UCP et l'UE-composante 3 sont chargées du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elles veilleront à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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

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

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP ou l'UE composante 3 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.

Les critères de sélection 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 NES 2 et 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 de 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/séviçes 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 promotion de genre, de protection sociale destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements ; privilégier les femmes lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront applicables 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.

### **XIII. CONCLUSION**

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du projet ECOTEC décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit en vigueur au Burkina Faso et aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2). Il s'agit notamment du Code du travail, de la réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, du régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

La mise en œuvre du Projet suscitera des besoins de main d'œuvre directe et indirecte. L'évaluation des risques met en évidence un certain nombre de risques dont ceux liés à la situation sécuritaire, ceux associés aux EAS/HS, VCE et aux IST/VIH-SIDA ainsi que d'autres liés à l'atteinte psycho-sociale et physique. Pour ce faire, des mesures d'atténuation ont été prévues au regard de chaque type de risques. Également, les PGMO définissent les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés et intègre un Mécanisme de Gestion des Plaintes.

Pour l'adapter aux différentes évolutions que le projet viendrait à subir pendant sa mise en œuvre, il est prévu des révisions qui se feront de concert avec la Banque mondiale.

## XIV. ANNEXES

### **Annexe 1 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE**

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

- ✓ Le respect des normes environnementales et sociales et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE) ;
- ✓ La mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de Sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST).

L'entreprise ....., s'engage à s'assurer que le sous projet de ..... soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes ESHS et veillera à ce que les normes appropriées d'HST soient respectées.

L'entreprise.....s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les VBG, l'EAS/HS et les VCE n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le sous projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise..... s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs. L'entreprise s'engage à faire signer et à faire respecter, par chaque employé, les Codes de conduite.

#### **Chapitre I : Généralités**

**Article 1 :** L'entreprise et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales en vigueur.

**Article 2.** L'entreprise s'engage à élaborer son Plan de gestion environnementale et sociale chantier (PGES/chantier), conformément au PGES du sous-projet du Projet ECOTEC concerné et à le mettre intégralement en œuvre.

**Article 3 :** L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, vulnérabilité, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

**Article 4 :** L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

**Article 5 :** Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

**Article 6 :** L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

**Article 7 :** L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

**Article 8 :** L'entreprise, dans l'exercice de ses activités, doit privilégier l'harmonie avec les communautés locales des zones d'intervention.

## **CHAPITRE II – Interdictions formelles**

Il est formellement interdit au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- avoir recours à des comportements s'apparentant aux exploitations, abus et harcèlement sexuels. Cela comprend tenir des comportements ou attitudes qui soient déplacés, avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou sexuellement provocateurs, inappropriés sur le plan culturel vis-à-vis des femmes, des hommes et des enfants ;
- adopter un comportement ou une attitude discriminatoire ;
- enfreindre les us et coutumes des localités d'accueil du projet ;
- avoir recours aux services de travailleuses et travailleurs du sexe, et ce durant et en dehors des heures de travail ;
- avoir des comportements de violences physiques, verbales et psychologiques/affectives, que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail ou dans les communautés avoisinantes ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida ;

- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés, sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux de travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son propre compte ;
- divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- consommer de l'alcool, des stupéfiants ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier ; ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter, sans autorisation écrite, des objets appartenant à l'entreprise ;
- fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- détenir ou transporter des armes, exception faite des partenaires sécuritaires ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ou se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- provoquer ou subir un accident/incident sans en informer, dès le retour, la personne responsable ;
- rouler avec un véhicule présentant une anomalie flagrante de fonctionnement, sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

### **Chapitre III : Hygiène – santé – sécurité – environnement**

**Article 9** : L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du sous-projet concerné soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

**Article 10** : L'entreprise mettra à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges, tout en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque employé. Elle les remplacera à chaque fois que de besoin. Il ne s'agit nullement pas de dotations uniques.

**Article 11** : L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuelle (EPI) approprié, comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité des travailleurs et de communautés locales ou qui menacent l'environnement.

**Article 12**: Les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir y compris ceux liés au volet VBG/EAS/HS.

A ce titre, 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.

**Article 13**: L'entreprise 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.

Elle 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.

**Article 14** : L'entreprise doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodiques, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Il fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

**Article 15 :** L'employé doit obligatoirement se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, badge, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé. L'employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

**Article 16 :** Il est formellement interdit l'abattage des arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du sous projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour des besoins personnels.

**Article 17 :** Il est formellement interdit de polluer volontairement l'environnement et de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

**Article 18 :** Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

**Article 19:** L'entreprise :

- ✓ interdira la consommation d'alcool pendant les heures de travail ;
- ✓ interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

**Article 20 :** L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates, une boîte à pharmacie fournie (dont la composition du contenu est à établir sur conseil d'un médecin et en fonction du niveau des impacts et risques associés au sous-projet concerné) et un dispositif de secours d'urgence, en cas de besoin, soient mis à la disposition des travailleurs sur le site et dans toutes les bases vie des travailleurs, durant son contrat avec le Projet ECOTEC.

**Article 21 :** L'entreprise s'assurera que les produits inflammables soient stockés dans le respect des normes de sécurité.

**Article 22 :** L'entreprise veillera à la prohibition des polluants et produits toxiques ou à les mettre hors de portée des populations locales et de leur ressources vitales (sources d'eau, produits vivriers, champs, maraichage, ...).

#### **Chapitre IV : Exploitations et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel, et violences contre les enfants**

**Article 23:** Les actes de EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, à la saisie des services compétents de sécurité (la police, la gendarmerie) pour le traitement conformément aux dispositions juridiques et réglementaires en vigueur, et sur la base du consentement éclairé du/de la survivant-e de

EAS/HS. En d'autres termes, ces cas seront traités en conformité avec le protocole de référencement élaboré par le Projet ECOTEC qui est en droite ligne avec la démarche nationale en la matière.

**Article 24 :** Toutes les formes d'EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les bases vie de travailleurs ou dans la communauté locale.

- ✓ *Exploitation et Abus Sexuels* : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ».
- ✓ *Harcèlement sexuel* - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils ;
- ✓ *Faveurs sexuelles* - par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

**Article 25 :** Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

**Article 26 :** À moins qu'il n'y ait consentement<sup>2</sup> sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent code de conduite.

**Article 27 :** Les interactions sexuelles et attouchements à l'égard des femmes et hommes mariés sont rigoureusement interdits, même en cas de consentement de toutes les Parties impliquées.

---

<sup>2</sup> Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

**Article 28 :** Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant conformément aux dispositions juridiques et règlementaires en vigueur au Burkina-Faso, ainsi que le protocole de référencement élaboré par le Projet ECOTEC qui est en droite ligne avec la démarche nationale en la matière.

**Article 29 :** Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux présentes Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAS/HS et de VCE du Projet ECOTEC.

**Article 30 :** Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

#### **Chapitre IV : Mise en œuvre**

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

**Article 31 :** tous les gestionnaires signent le « code de conduite des gestionnaires » du Projet ECOTEC, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel » ;

**Article 32 :** tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du Projet ECOTEC, confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS/HS ou les VCE ;

**Article 33:** le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence soient affichés, bien en vue, dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé ;

**Article 34:** les copies affichées et distribuées du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel soient traduites dans la langue courante utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international ;

**Article 35 :** une personne désignée soit nommée « Point focal » de l'entreprise, pour le traitement des questions de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise des travaux auprès du

prestataire spécialisé en VBG/EAS/HS/VCE recruté par le Projet ECOTEC, par le biais des points focaux VBG/ EAS/HS du prestataire présents dans chaque village et commune d'intervention ;

**Article 36 :** en consultation avec les points focaux VBG/EAS/HS du prestataire, un Plan d'action efficace soit élaboré. Ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

- ✓ la Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAS/HS et de VCE pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
- ✓ les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de toutes les victimes ; et
- ✓ le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG/EAS/HS et de VCE.

**Article 37 :** le Plan d'action contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus sexuel et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) et les Violences contre les Enfants (VCE) final convenu soit mis en œuvre de manière efficace, en faisant part aux points focaux VBG/EAS/HS du prestataire spécialisé en VBG/EAS/HS/VCE recruté par le Projet ECOTEC d'éventuelles améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

**Article 38 :** tous les employés suivent un cours d'orientation, avant de commencer à travailler sur le chantier, pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que du code de conduite contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus sexuel et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE) dans le cadre du Projet ECOTEC.

**Article 39 :** tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par trimestre pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Projet ECOTEC et du code de conduite contre les VBG/EAS/HS et VCE.

*Je reconnais avoir lu le présent code de conduite de l'entreprise ci-dessus ou que ce code m'a été clairement traduit dans une langue que je comprends parfaitement et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités de faire respecter les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du Projet ECOTEC, et de prévenir et combattre les actes de VBG/EAS/HS et de VCE.*

*Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.*

**Nom de l'entreprise :** .....

**Signature :** .....

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

.....

**Titre :** .....

**Date :** .....

**Lieu :** .....

## **Annexe 2 : CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE**

Au sens du présent code, le **Gestionnaire** est toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'une rémunération, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Le présent code engage les gestionnaires à :

- mettre en œuvre le code de conduite de l'entreprise, y compris ceux signés par les employés ou travailleurs ;
- mettre en œuvre des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et exigences d'hygiène, et de sécurité au travail (HST) ;
- la prévention des violences basées sur le genre, l'Exploitation et l'Abus Sexuels et le Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE).

Les gestionnaires, à tous les niveaux, se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène, et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux éventuels cas de VBG/EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir et anticiper les VBG/EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du code de conduite de l'entreprise.

À cette fin, ils doivent se conformer au code de conduite du gestionnaire et signer le code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale chantier (PGES/chantier) des entrepreneurs et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action contre les VBG/EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et VCE, aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales.

### **Chapitre I : Mise en œuvre**

Les responsabilités du gestionnaire sont les suivantes, sans toutefois s'y limiter :

**Article 1** : Garantir une efficacité maximale du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel :

- afficher de façon visible et accessible à tous, le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence en les mettant bien en évidence dans les bases vie des travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail, etc. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé, etc. ;
- s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel sont traduits dans la langue courante utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international y compris la langue locale de la zone d'intervention du projet.

**Article 2 :** Expliquer, oralement dans la langue parlée par les employés/travailleurs et par écrit, le code de conduite de l'entreprise, le code de conduite individuel et les numéros de service d'urgence à l'ensemble du personnel.

**Article 3 :** Veiller :

- à ce que tous les travailleurs sur les chantiers du Projet ECOTEC signent le « code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
- à ce que la liste du personnel et les copies signées du code de conduite individuel de chaque chantier soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe conformité (EC) et au Projet ECOTEC ;
- à participer aux séances d'information, de sensibilisation et de formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous (les listes de participants aux séances d'information/sensibilisation et de formation dans le cadre des activités du Projet ECOTEC dûment signées seront soigneusement jointes aux rapports d'activités et archivées) ;
- à mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
  - faire part de leurs avis et préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
  - à signaler, en toute confidentialité, les incidents liés aux VBG/EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances.

Les travailleurs sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

**Article 4 :** Conformément aux lois en vigueur et au mieux de ses compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés.

Vérifier, en cas de besoin, les antécédents et les casiers judiciaires des employés présentant des signes d'auteur de VBG/EAS/HS et les VCE.

**Article 5 :** Veiller à ce que, lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :

- intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, contre les VBG/EAS/HS et les VCE ;
- intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et les travailleurs sous contrats, et même les stagiaires et bénévoles, se conforment au code de conduite individuel établi dans le cadre du Projet ECOTEC ;
- énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST, à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG/EAS/HS et la VCE, à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAS/HS et de VCE sont avérés – et que tout manquement constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail dans le cadre de l'exécution du Projet ECOTEC.

**Article 6 :** Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) contre les VBG/EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action contre les VBG/EAS/HS et VCE ;

**Article 7 :** Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention soit immédiatement signalée aux services de sécurité (police, gendarmerie,...), au Projet ECOTEC et à la Banque mondiale ;

**Article 8 :** Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

**Article 9 :** S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au Projet ECOTEC et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux du sous-projet.

## **Chapitre II : Formation**

**Article 10 :** Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du PGES/chantier et qu'il reçoive la formation appropriée pour mettre ses exigences en œuvre.

**Article 11 :** Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler dans le cadre du Projet ECOTEC, pour renforcer leurs capacités et s'assurer qu'ils ont une parfaite connaissance de leurs rôles et responsabilités, en ce qui concerne le respect des présents codes de conduite. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG/EAS/HS et la VCE.

**Article 12 :** Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du Projet ECOTEC et de dispenser, en plus des séances d'information et de sensibilisation, des modules de formation en vue du renforcement de capacités des employés et travailleurs dans le cadre des activités du Projet ECOTEC. Les formations et les autoévaluations, y compris la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité sont partie intégrante de leurs rôles et responsabilités.

**Article 13 :** Veiller à ce que tout travailleur, avant de commencer à travailler sur le site d'investissement du Projet ECOTEC, assiste à la formation d'initiation obligatoire ainsi qu'aux séances d'information et de sensibilisation régulières sur les thèmes des :

- exigences HST et des normes ESHS ;
- VBG/EAS/HS et des VCE.

**Article 14 :** Durant les travaux de génie civil, veiller à la formation continue sur les exigences HST et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé à tout employé pour faire face au risque accru de VBG/EAS/HS et de VCE.

### **Chapitre III : L'intervention**

**Article 15 :** Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour veiller au respect strict des mesures de sauvegardes liées aux normes ESHS ou aux exigences HST.

**Article 16 :** En ce qui concerne les mesures contre les risques et impacts de la VBG/EAS/HS et de la VCE, les gestionnaires devraient :

- apporter une contribution durant le processus d'élaboration et de mise en œuvre des Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG/EAS/HS et VCE approuvé ;
- une fois adoptées par l'entreprise, appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
- signaler toutes les préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail en se référant aux mécanismes de gestion des plaintes validé du Projet ECOTEC ;
- s'assurer que les sanctions déterminées soient effectivement et efficacement appliquées, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- au cas où il a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le ou la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une investigation complémentaire ou une intervention des services de sécurité soit immédiatement signalée aux services de sécurité (police ou gendarmerie,...) et au Projet ECOTEC. La traçabilité du reportage ou du transfert sera clairement établie et archivée au niveau du Projet ECOTEC pour faciliter la vérification et le suivi du traitement.

#### **CHAPITRE IV : Sanctions**

**Article 17** : Les gestionnaires qui ne traitent pas efficacement les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE, telles que convenues dans les présents codes de conduite du Projet ECOTEC peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Projet ECOTEC. Ces mesures peuvent comprendre :

- l'avertissement informel ;
- l'avertissement formel ;
- la formation complémentaire ;

- la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période d'un jour minimale à une période maximale de six mois ;
- le licenciement.

**Article 18 :** Enfin, lorsqu'il est établi qu'un gestionnaire et/ou une entreprise a omis de mettre en œuvre efficacement les mesures de gestion des risques et impacts liés aux normes ESHS et aux exigences HST, et les mesures de prévention et de gestion des risques et impacts contre les VBG, l'EAS/HS et aux VCE sur le lieu de travail, l'un ou l'autre ou les deux peuvent faire objet de poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Nom et prénom (du gestionnaire) :** \_\_\_\_\_

**Titre :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_

**Lieu :** \_\_\_\_\_

### **Annexe 3 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL**

Le présent code de conduite est destiné à toute personne travaillant sur le projet. Il engage l'individu à :

- ✓ la mise en œuvre des normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS) et des exigences en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST);
- ✓ la prévention des Violences Basées sur le genre (VBG), de l'Exploitation et de l'Abus Sexuels et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des Violences Contre les Enfants (VCE).

Je soussigné, ....., reconnais qu'il est important de se conformer aux normes ESHS, de respecter les exigences du projet en matière d' HST et de prévenir les VBG, EAS/HS ainsi que les VCE.

Le projet ECOTEC considère que le non-respect des exigences ESHS et de HST, ou le fait de ne pas participer, sans motif valable, aux activités de lutte contre les VBG, EAS/HS, ainsi que les VCE que ce soit sur le lieu de travail dans les environs du lieu de travail, dans les bases vie des travailleurs ou dans les communautés avoisinantes aux sites des travaux, constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par les services compétents contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

#### **CHAPITRE I : Mise en œuvre**

Durant toute la durée de mon contrat dans le cadre des activités du Projet ECOTEC, je consens à :

**Article 1** : assister et participer activement à des cours de formation sur les exigences ESHS, de HST, le VIH/sida, la prévention et la protection contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par mon employeur ;

**Article 2** : porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment lorsque le lieu de travail l'exige et signaler à l'employeur lorsque l'EPI est défectueux pour son remplacement ;

**Article 3** : prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) sur lequel je travaille ;

**Article 4** : respecter toutes les exigences requises pour la mise en œuvre du Plan de gestion HST ;

**Article 5** : respecter la politique tolérance zéro de la consommation d'alcool pendant les heures de travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment. Le cas échéant, je dois éviter de me rendre à mon poste de travail ;

**Article 6** : autoriser les services compétents (police, gendarmerie...) de vérifier mes antécédents ;

**Article 7** : traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, vulnérabilité, citoyenneté ou tout autre statut ;

**Article 8** : ne pas m'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement frisant la frustration (dégradant ou culturellement inapproprié) ou le harcèlement (abusif, sexuellement provocateur, etc.) ;

**Article 9** : ne pas me livrer ni à l'exploitation et à l'abus sexuels, ni au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler ou siffler quelqu'un de façon tendancieuse, donner des cadeaux personnels suggestives, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

**Article 10** : ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

**Article 11** : ne pas initier ou participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

**Article 12** : à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les Parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle ; une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent code de conduite ;

**Article 13** : ne pas avoir recours à des travailleuses et des travailleurs du sexe, pendant et en dehors des horaires de travail ;

**Article 14** : ne pas avoir d'interactions sexuelles et/ou d'attouchement à l'égard des femmes et des hommes mariés, même en cas d'obtention de plein consentement de toutes les Parties concernées ;

**Article 15** : signaler, par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS ou de VCE, commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent code de conduite.

**Article 16** : respecter toutes les dispositions du règlement intérieur auxquelles je suis assujetti(e).

**En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :**

**Article 17** : dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants ;

**Article 18** : ne pas inviter chez moi un ou des enfants non accompagné(s), sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'il(s) ne coure(ent) aucun risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

**Article 19** : ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;

**Article 20** : m'abstenir de châtiments corporels ou châtiments verbaux violents à l'égard des enfants ;

**Article 21** : m'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe une dérogation spécifique ou qu'ils ne soient pas exposés à un risque de blessure ;

**Article 22** : me conformer à la législation nationale en vigueur sur le travail y compris le travail des enfants et les exigences de la Banque mondiale en matière de la protection du travail des enfants et l'âge minimum ;

**Article 23** : prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

## **CHAPITRE II : Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

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

**Article 24** : évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

**Article 25** : obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

**Article 26** : veiller à ce que les photographies, films et vidéos présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas être dans des positions qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

**Article 27** : m'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

**Article 28** : veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

### **CHAPITRE III : Sanctions**

**Article 29** : Je comprends que si je contreviens au présent code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- l'avertissement informel ;
- l'avertissement formel ;
- la formation complémentaire ;
- la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un jour à une période maximale de six mois ;
- le licenciement ;
- la dénonciation aux autorités compétentes, le cas échéant.

**Article 30** : Je prends acte du règlement intérieur de mon employeur et des griefs articulés et des sanctions allant jusqu'au licenciement, selon la gravité des faits reprochés au travailleur, selon le tableau repris ci-dessous.

En cas de violation de ces dispositions, je suis passible de sanctions. Et lorsque cette violation engage la responsabilité civile de mon employeur, il se réserve le droit de me poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement.

Les fautes et les sanctions correspondantes figurant dans le tableau ci-dessous complètent celles décrites dans le cycle 3 « Gestion du personnel » du manuel de procédures administratives, financière et comptable

<b>N°</b>	<b>Fautes</b>	<b>Sanctions</b>
<b>1</b>	Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
<b>2</b>	Mauvaise exécution du travail ou le non port des EPI	Avertissement
<b>3</b>	Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
<b>4</b>	Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 7 jours
<b>5</b>	Introduction de marchandise dans le lieu de travail pour vente	Mise à pied de 1 à 3 jours
<b>6</b>	Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
<b>7</b>	État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
<b>8</b>	Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours
<b>9</b>	Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis
<b>10</b>	Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
<b>11</b>	Vol	Licenciement sans préavis
<b>12</b>	Propos et attitudes déplacés vis-à-vis d'autrui dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
<b>13</b>	Recours aux services de prostitués(es) durant les heures de service	Licenciement sans préavis
<b>14</b>	Violences physiques et voies de fait dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
<b>15</b>	Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
<b>16</b>	Refus de mise en application des procédures internes de l'employeur malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
<b>17</b>	Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
<b>18</b>	Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
<b>19</b>	Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement, abus et violence sexuels sur les femmes, pédophilie, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave,	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments

N°	Fautes	Sanctions
	commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées notamment, etc.	caractéristiques de faute aux services compétents de répression de l'Etat

Les procédures de prise des sanctions ci-dessus sont celles énoncées dans le cycle 3 « Gestion du personnel » du manuel de procédures administratives, financière et comptable.

**Article 31 :** Je comprends qu'il est de ma responsabilité de :

- me conformer aux exigences environnementales, sociales, d'hygiène, de santé et de sécurité ;
- me conformer au Plan de gestion d'hygiène, de santé et de sécurité du travail ;
- éviter les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE.

Tout acte de ce genre constituera une violation du présent code de conduite individuel. Ainsi, je reconnais avoir lu le présent code de conduite individuel précité, ou qu'une traduction de ce code individuel précité, m'a été faite dans une langue que je comprends parfaitement (pour ceux ne sachant pas lire). Sur ce, je comprends que tout acte incompatible avec le présent code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

En définitive, j'accepte de me conformer aux dispositions qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux sanctions contre les VBG/EAS/HS et les VCE.

**Signature :** .....

**Nom et prénom(s) (de l'employé ou du travailleur) :** .....

**Titre du poste :** .....

**Date :** .....

**Lieu :** .....

## **Annexe 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL DES ENTITES PUBLIQUES, PARTENAIRES DE MISE EN OEUVRE**

Le présent code de conduite est destiné à toute personne relevant d'une entité publique, partenaire de mise en œuvre du projet. Il engage l'individu à :

- ✓ la mise en œuvre des normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS) et des exigences en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST);
- ✓ la prévention des Violences Basées sur le genre (VBG), de l'Exploitation et de l'Abus Sexuels et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des Violences Contre les Enfants (VCE).

Je soussigné, ....., reconnais qu'il est important de se conformer aux normes ESHS, de respecter les exigences du projet en matière d' HST et de prévenir les VBG, EAS/HS ainsi que les VCE.

Le projet ECOTEC considère que le non-respect des exigences ESHS et de HST, ou le fait de ne pas participer, sans motif valable, aux activités de lutte contre les VBG, EAS/HS, ainsi que les VCE, que ce soit sur le lieu de travail dans les environs du lieu de travail, dans les bases vie des travailleurs ou dans les communautés avoisinantes aux sites des travaux, constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par les services compétents contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

### **CHAPITRE I : Mise en œuvre**

Durant toute la durée de mon contrat dans le cadre des activités du Projet ECOTEC, je consens à :

**Article 1** : assister et participer activement à des cours de formation sur les exigences ESHS, d'hygiène et de sécurité au travail (HST), le VIH/sida, la prévention et la protection contre les VBG/EAS/HS et les VCE, tel que requis par le projet ;

**Article 2** : porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment lorsque le lieu de travail l'exige et signaler lorsque l'EPI est défaillant pour son remplacement ;

**Article 3** : prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) sur lequel je travaille ;

**Article 4** : respecter toutes les exigences requises pour la mise en œuvre du Plan de gestion HST ;

**Article 5** : respecter la politique tolérance zéro de la consommation d'alcool pendant les heures de travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment. Le cas échéant, je dois éviter de me rendre à mon poste de travail ;

**Article 6** : autoriser les services compétents (police, gendarmerie...) de vérifier mes antécédents ;

**Article 7** : traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, vulnérabilité, citoyenneté ou tout autre statut ;

**Article 8** : ne pas m'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement frisant la frustration (dégradant ou culturellement inapproprié) ou le harcèlement (abusif, sexuellement provocateur, etc.) ;

**Article 9** : ne pas me livrer ni à l'exploitation et à l'abus sexuels, ni au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler ou siffler quelqu'un de façon tendancieuse, donner des cadeaux personnels suggestives, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

**Article 10** : ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

**Article 11** : ne pas initier ou participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

**Article 12** : à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les Parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle ; une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent code de conduite ;

**Article 13** : ne pas avoir recours à des travailleuses et des travailleurs du sexe, pendant et en dehors des horaires de travail ;

**Article 14** : ne pas avoir d'interactions sexuelles et/ou d'attouchement à l'égard des femmes et des hommes mariés, même en cas d'obtention de plein consentement de toutes les Parties concernées ;

**Article 15** : signaler, par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS ou de VCE, commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent code de conduite.

**En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :**

**Article 16** : dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants ;

**Article 17** : ne pas inviter chez moi un ou des enfants non accompagné(s), sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'il(s) ne coure(ent) aucun risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

**Article 18**. ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;

**Article 19** : m'abstenir de châtiments corporels ou châtiments verbaux violents à l'égard des enfants ;

**Article 20** : m'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe une dérogation spécifique ou qu'ils ne soient pas exposés à un risque de blessure ;

**Article 21** : me conformer à la législation nationale en vigueur sur le travail y compris le travail des enfants et les exigences de la Banque mondiale en matière de la protection du travail des enfants et l'âge minimum ;

**Article 22** : prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

**CHAPITRE II : Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

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

**Article 23** : évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

**Article 24** : obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

**Article 25** : veiller à ce que les photographies, films et vidéos présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas être dans des positions qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

**Article 26**: m'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

**Article 27** : veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

### **CHAPITRE III : Sanctions**

**Article 28** : Je comprends que si je contreviens au présent code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- l'avertissement informel ;
- l'avertissement formel ;
- la formation complémentaire/sensibilisation ;
- la suspension de la relation de travail, pour une période maximale de trente jours ;
- la dénonciation aux autorités compétentes, le cas échéant.

Je m'expose, en outre, aux sanctions disciplinaires conformément à la législation du travail à laquelle je suis assujetti(e).

**Article 29** : Je prends acte des griefs articulés et des sanctions qui peuvent conduire jusqu'à ma révocation, selon la gravité des faits qui me sont reprochés.

En cas de violation de ces dispositions, je suis passible de sanctions. Et lorsque cette violation engage la responsabilité de mon employeur, il se réserve le droit de me poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement.

**Article 30** : Je comprends qu'il est de ma responsabilité de :

- me conformer aux exigences environnementales, sociales, d'hygiène, de santé et de sécurité ;
- me conformer au Plan de gestion d'hygiène, de santé et de sécurité du travail ;
- éviter les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE.

Tout acte de ce genre constituera une violation du présent code de conduite individuel. Ainsi, je reconnais avoir lu le présent code de conduite individuel précité, ou qu'une traduction de ce code individuel précité, m'a été faite dans une langue que je comprends parfaitement (pour ceux ne sachant pas lire). Sur ce, je comprends que tout acte incompatible avec le présent code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

En définitive, j'accepte de me conformer aux dispositions qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux sanctions contre les VBG/EAS/HS et les VCE.

**Signature** : .....

**Nom et prénom(s) (de l'employé ou du travailleur)** : .....

**Titre du poste** : .....

**Date** : .....

**Lieu** : .....

**Annexe 5 : Fiche de réception de plaintes sensibles (VBG/EASHS)**

**PARTIE 1 : ENREGISTREMENT DU NOM/CODE ET DE CONSENTEMENT**

*Avant le début de l'entretien, rappelez à la/au plaignant/e que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et seront traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP de ECOTECH. Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.*

1. Nom du/de la plaignant(e) :.....
2. Sexe.....
3. Age.....
4. Code de la plainte :.....
5. Nature de la plainte.....
6. Numéro de téléphone/adresse du/de la plaignant(e) :.....
7. Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être orienté(e) vers le mécanisme de gestion des plaintes du projet ECOTECH ?

Oui

Non

8. L'auteur est-il lié au projet ?

Oui

Non

- 9- le survivant a-t-il été orienté vers les services de prise en charge ?

Oui

Non

Si oui, préciser .....

**N.B Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 2), dans une armoire sécurisée et verrouillée.**

## **PARTIE 2 : FICHE DE CONSENTEMENT ET DE DESCRIPTION DES FAITS**

*Avant le début de l'entretien, rappelez à la/au plaignant/e que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels et seront traités avec soin. Ces informations ne seront partagées que sur son consentement avec le MGP du projet ECOTEC. Elle/il peut refuser de répondre à n'importe quelle question.*

### **I. Consentement**

**Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à être renvoyé(e) auprès du MGP?**

Oui  Non

**SI OUI**, veuillez remplir le formulaire dans sa totalité.

**SI NON**, veuillez demander le consentement du (de la) plaignant(e) uniquement pour partager, de façon anonyme, 1) le code de la plainte, 2) le type d'incident rapporté ainsi que la date et la zone de l'incident, 3) le lien de l'auteur présumé avec le projet (si connu), et 4) l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

*Expliquer que cette information ne sera utilisée par le projet que dans l'objectif de recueillir des informations sur les risques créés par le projet pour la sécurité et le bien-être des femmes et filles dans leur communauté et de prendre des mesures afin d'atténuer ces risques. Aucune donnée spécifique à l'incident en question, y compris l'identité du/de la victime, la localisation spécifique, etc., ne sera partagée en dehors du prestataire.*

**Le/la plaignant(e) a-t-il/elle consenti à partager les données notées ci-dessus ?**

Oui  Non

**Si OUI**, veuillez remplir le reste du formulaire ci-dessous.

**Si NON**, veuillez ne pas remplir le reste du formulaire.

### **II. Description des faits**

Date de la réception de la plainte (jour, mois, année) :.....

Code de la plainte : .....

Âge et sexe du/de la victime :

Fille (<18)

Femme (>=18)

Garçon (<18)

Homme (>=18)

Heure, zone et date de l'incident rapportés par le/la victime : .....

.....  
.....

Le nom/surnom/identité de l'auteur(s) présumé(s) est-il connu ?

Connu  Inconnu

Nom(s) : .....

Fonction(s), si connue(s) : .....

Selon le/la plaignant(e), veuillez vérifier si l'auteur présumé est lié au projet :

Oui

Non

Inconnu

Fonction de l'auteur présumé (si connu) : .....

Prière d'inclure une description physique de l'auteur présumé, si possible :

.....  
.....  
.....

Préciser s'il y'a des témoins: .....

Compte rendu précis de ce qui a été dit par le/la victime :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Type de VBG rapporté (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

Quelqu'un d'autre est-il au courant ou a-t-il été mis au courant de la situation ?

Oui  Si possible, identifier qui ? .....

Non

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

SI OUI, préciser les services reçus :

Médicaux

Psychosociaux

Juridiques

De sûreté/sécurité

Autres  Veuillez spécifier : .....

Autres observations pertinentes du prestataire :

**N.B : Cette information doit être conservée séparément du reste du formulaire de réception de plaintes liées aux EAS/HS (partie 1), dans une armoire sécurisée et verrouillée.**

**Annexe 6 : Exemple de fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/ EAS/HS**  
**(pour la structure faisant l'examen de la plainte)**

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

.....  
.....

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

Nature de la plainte.....

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

Structure responsable de l'auteur notifiée :

Oui     SI OUI, date de notification :

Non

Action/sanction vérifiée :

Oui

Non

Non applicable

**Annexe 7 : Fiche d'enregistrement des plaintes non sensibles**

**ENREGISTREMENT DE PLAINTE SIMPLE**

**Région :** ..... **Province** .....

**Commune :** ..... **Village :** .....

**Plainte N°** .....

**Date et lieu d'enregistrement de la plainte :** .....

**Nom et prénom et surnom nom du plaignant :** .....

**Sexe :** F  H

**Téléphone :** .....

**Objet de la plainte :**

.....  
.....  
.....  
.....

**Solutions préconisées par le plaignant :**

.....  
.....  
.....  
.....

Signature + (Nom et prénom et fonction du récepteur)

Signature du ou de la plaignant (e)

**Annexe 8 : Fiche de résolution des plaintes simple**

**RESOLUTION DE LA PLAINTÉ SIMPLE**

Plainte N°.....Enregistrée par .....

Date de la session de conciliation : .....

Enquête sur le terrain ? OUI | NON

Résultat de l'enquête : .....

.....

Plainte validée :  oui  non

Commentaires :.....

Est-ce qu'un accord a été trouvé entre les parties ? OUI | NON

S'il y a eu accord, écrire les détails.....

.....

Responsable de l'action :.....

S'il n'y a pas d'accord, spécifier les différends

.....

.....

.....

Niveau de satisfaction et commentaires du plaignant :

.....

.....

Acteurs impliqués dans la résolution de la plainte

Nom et prénoms	Structures/Titres/fonction	Contacts	Signature

## Annexe 9 : Fiche de suivi des plaintes simple

N°	Nom et prénom du plaignant	Date de dépôt de la plainte	Description de la plainte	Transmission au service concerné (oui/non, indiquant le service et la personne contact)	Accusé de réception de la plainte au réclamant (oui/non)	Date de traitement prévu	Plainte résolue (oui / non) et date	Retour d'information au réclamant sur le traitement de plainte (oui/non) et date
1								
2								
3								

**Annexe 10 : Fiche de synthèse trimestrielle du traitement des plaintes**

Nom de la commune/village : .....	
Nom du Comité : .....	
Trimestre: .....	
Nombre de plaintes enregistrées au cours de la période dans le cadre de la mise en œuvre du Projet	
Résumé synthétique des types de plaintes	
Nombre de plaintes traitées dans le délai	
Nombre de plaintes non-traitées dans un délai (explications)	
Type de plaintes n'ayant pas été traitée dans le délai	
Nombre de réclamations référées	

## **Annexe 11 : Modèle lettre d'accusé de réception des plaintes**

[Coordonnées du comité]

[Date]

[Nom du plaignant ou nom de l'organisation soumettant la plainte si le plaignant souhaite garder l'anonymat]

[Adresse du plaignant ou « Pas d'adresse physique »]

Soumise \_\_\_\_\_ [en personne ou par voie postale/courriel, téléphone]

Cher Monsieur, (Chère) Madame, Mademoiselle [Nom de famille du requérant] :

**Objet** : plainte au sujet de [décrire brièvement]

\_\_\_\_\_ [nom du comité] accuse réception de votre plainte en date du \_\_\_\_\_ [date]. Notre [comité] prend vos préoccupations très au sérieux et nous vous remercions de nous avoir soumis votre plainte. Nous mettrons tout en œuvre pour que votre plainte soit examinée rapidement et en toute équité.

Notre comité est doté de procédures de règlement des plaintes que nous suivons pour étudier les plaintes et y apporter une solution. Conformément à nos procédures de règlement des plaintes, nous déterminerons si votre requête satisfait les critères de recevabilité inscrits à notre mécanisme de gestion des plaintes, puis nous envisagerons les prochaines étapes, en tant que de besoin. Nous vous contacterons entretemps si des précisions nous sont nécessaires.

Nous vous tiendrons informé (e) dans un délai de [xx] jours ouvrables à compter de la date du présent courrier.

Signature du président du comité





















---

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