



BURKINA FASO

=====
MINISTÈRE DE LA SANTÉ

=====
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

=====
PROGRAMME BUDGÉTAIRE 056 SANTÉ PUBLIQUE

=====
UNITÉ DE GESTION DES PROJETS
=====

***PROJET DE PREPARATION ET DE RIPOSTE AU COVID-19
(PPR COVID-19) -P173858***

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

Octobre 2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
ACRONYMES, ABREVIATIONS ET SIGLES	2
LISTE DES TABLEAUX	3
DEFINITION DES CONCEPTS	4
RESUME EXECUTIF	5
INTRODUCTION	8
1. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre	9
2. Cadre institutionnel et organisationnel du PPR COVID-19 et Caractéristiques et utilisation de la main-d'œuvre	10
2.1. Cadre institutionnel du PPR COVID-19	10
2.2. Organisation du PPR COVID-19	10
2.3. Caractéristiques et types de travailleurs du projet	15
3. Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre	16
4. Les mesures environnementale et sociale d'atténuation	18
5. Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales	25
5.1. Recrutement et traitement salarial	29
5.2. Temps de travail, temps de repos et congés	30
5.3. Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte	31
5.4. Liberté d'association	32
5.5. Rupture de contrat	32
6. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail	33
6.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles	33
6.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)	34
6.3. Service de santé des travailleurs	34
6.4. Les mesures prises pour gerer les risques professionnels liés au travail au sein du PPR COVID-19	36
7. Personnel responsable	36
7.1. Dispositif de revue	36
7.2. Dispositif d'exécution du projet	36
8. Politiques et procédures	38
8.1. La procédure	38
8.2. Les droits des victimes	38
9. Age minimum d'admission à l'emploi, interdiction de pires formes de travail des enfants/travaux forcés	39
10. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	40
10.1. Termes et conditions	40
10.2. Engagement des employeurs/employés	41
10.3. Sanction/Licenciement	41
10.4. Non-discrimination et égalité des chances	42
11. Mécanisme de gestion des plaintes (MGP), des EAS/HS	42
11.1. Règlement du conflit individuel de travail	43
11.2. Règlement de conflit collectif	44
12. Travailleurs sous-traitants	45
13. Employés des fournisseurs principaux	46
CONCLUSION	46
ANNEXES	47

ACRONYMES, ABREVIATIONS ET SIGLES

CES	Cadre Environnemental et Social
IF	Institution Financière
PME	Petite et Moyenne Entreprise
E&S	Environnemental & Social
NES	Norme Environnemental et Social
BM	Banque Mondiale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
VBG	Violences Basées sur le Genre
EAS/HS	Exploitations, Abus Sexuels / Harcèlements Sexuels
PPR COVID-19	Projet de Préparation et de Riposte au COVID-19
SST	Santé et Sécurité au Travail
MINEFID	Ministère de l'économie des finances et du développement
PTAB	Plan de travail annuel budgétisé
UGP	Unité de gestion du projet
RAF	Responsable administratif et financier
SPM	Spécialiste en passation des marchés
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
ONU	Organisation des Nations unies
OIT	Organisation internationale du travail

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Liste des membres de l'UGP-----	12
Tableau n°2 : Catégorie de travailleurs du PPR COVID-19 conformément à la législation nationale et également par rapport aux catégories formulées dans la NES 2 -----	16
Tableau n°3 : tableau récapitulatif des risques et des mesures d'atténuation préconisées -----	19
Tableau n°4 : Recapitulatif des principaux textes et leur résumé-----	27

DEFINITION DES CONCEPTS

Travail : ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne. Au sens économique usuel, le travail est l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie. Il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire et contribue à l'activité économique.

Droit du travail : ensemble des règles juridiques applicables aux relations qui existent entre les employeurs qui font travailler et les employés qui travaillent pour eux. Il s'applique aux travailleurs du secteur privé.

Contrat du travail : toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur. Autrement, c'est une source conventionnelle du droit de travail précisant les engagements réciproques des parties (employeurs et employés). Il a comme critère la prestation de travail, la rémunération ou salaire et la subordination juridique.

Prestation de travail : tâche que s'engage à fournir le travailleur. Cette tâche revêtue plusieurs formes à savoir : physique, intellectuelle, artistique. Elle doit être l'élément centrale du contrat de travail.

Rémunération/salaire : contrepartie de la prestation de travail. Ce qui fait du contrat de travail, un contrat synallagmatique. Le salaire doit être payer en monnaie ayant cours légal dans le pays en question.

Subordination hiérarchique : situation du travailleur qui se trouve placé dans une situation de dépendance (sous la direction et l'autorité) de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail et en vérifie les résultats.

Travailleur : toute personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelé employeur.

Main-d'œuvre : travail de l'ouvrier engagé dans la confection d'un ouvrage le plus souvent en rapport avec sa valeur, son prix. ...

Mineur : Se dit de quelqu'un qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans fixé par la loi pour la pleine capacité civile d'exercice et la responsabilité pénale.

Durée de travail légale : en principe la durée légale du travail dans tous les établissements publics ou privés ne peut excéder 40 heures par semaines et 8h par jour. Mais ce principe connaît des exceptions en fonction des secteurs et profession.

RESUME EXECUTIF

Le Projet de préparation et de riposte au COVID-19 (PPR COVID-19) est un projet du Gouvernement du Burkina Faso, en collaboration avec la Banque mondiale, qui appuie ce Gouvernement dans sa préparation et sa riposte à la détection et au confinement des cas de COVID-19. L'objectif de développement du projet (ODP) est de prévenir, détecter et riposter à la menace posée par le COVID-19, et renforcer les systèmes nationaux de préparation en matière de santé publique au Burkina Faso. Pour les indicateurs de niveau ODP, le suivi de l'ODP sera effectué à l'aide des indicateurs de résultat suivant :

- ✓ système de surveillances coordonnés entre les secteurs de la santé animale et humaines pour les zoonoses et pathogènes identifiés comme étant des priorités communes ;
- ✓ des politiques, réglementations, directives ou autres documents stratégiques nationaux soutenant une approche multisectorielle sont développés ou révisés et adoptés ;
- ✓ nombre de laboratoires désignés dotés de matériel de diagnostic du COVID-19, de kits de test et de réactifs permettant d'effectuer les tests requis ;
- ✓ pourcentage des cas suspects de COVID-19 qui sont signalés et font l'objet d'investigation selon les directives nationales pour les aspects d'urgence des activités de surveillance du projet ;
- ✓ plans et activités de communication des risques de pandémie et de crises développés et testés.

Sa mise en œuvre couvre les périodes du 10 avril 2020 au 29 avril 2022 et ses composantes se présentent comme suit :

Composante 1 : Intervention d'urgence COVID-19

Cette composante fournira un appui immédiat au Burkina Faso pour limiter la transmission locale grâce à des stratégies de confinement. Les activités soutenues seront principalement liées à : (i) la détection, la confirmation, la recherche des contacts, l'enregistrement et la notification des cas ; (ii) des mesures de prévention sociale ; (iii) le renforcement du Système de santé ; (iv) la préparation à la communication et à l'engagement communautaire ; (v) l'appui social et financier aux ménages.

Composante 2 : Gestion de la mise en œuvre et suivi et évaluation

Cette composante consistera en (i) la gestion du projet, (ii) le suivi et l'évaluation. (iii) les systèmes d'information pour la prise de décision, (iv) la collecte et l'utilisation de grands volumes de données personnelles, (v) les mécanismes de rétroaction et de suivi de l'impact, (vi) l'appui à la recherche liée au COVID-19, (vii) l'appui à la post- phase d'apprentissage des épidémies du plan national pour adapter les approches aux futures épidémies.

Les bénéficiaires escomptés du PPR COVID-19 sont la population dans son ensemble compte tenu de la nature de la maladie, les personnes infectées, les populations à risque, en particulier les personnes âgées, les femmes, les enfants et les personnes ayant des antécédents médicaux (maladies chroniques, diabète, hypertension, etc.), le personnel médical et d'urgence, les installations médicales et de dépistage et les agences de santé publique engagés dans la réponse au COVID-19.

Le coût de la composante I est 19 millions USD et le coût de la Composante II de 2,15 millions USD soit un total de 21,15 millions USD.

Les bénéficiaires attendus du projet sont la population dans son ensemble compte tenu de la nature de la maladie, les personnes infectées, les populations à risque, en particulier les personnes âgées et les personnes souffrant de maladies chroniques, le personnel médical et d'urgence, les centres médicaux et de dépistage, et les agences de santé publique engagées dans la riposte au Burkina Faso.

L'identification et l'évaluation des risques et impacts négatifs liés à la mise en œuvre des composantes et activités du projet imposent de connaître les différents risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés :

- ✓ les risques pour la santé ;
- ✓ les risques relatifs à la sécurité et au harcèlement ;
- ✓ les risques d'accidents de la circulation ;
- ✓ les risques d'atteintes morales et physiques ;
- ✓ les risques de survenue de violences basées sur le genre ;
- ✓ les risques psycho-sociaux ;
- ✓ le manque de sensibilisation des travailleurs sur la santé au travail ;
- ✓ l'indisponibilité des soins de premiers secours sur les sites de travail ;
- ✓ le non-paiement et disparité des salaires ;
- ✓ le non-paiement ou déni des bénéfiques ;
- ✓ la discrimination, le travail forcé ;
- ✓ les risques spécifiques à la contamination et à la propagation du COVID-19 ;
- ✓ les risques professionnels liés au travail au sein du PPR COVID-19.

Pour minimiser ou atténuer ces risques, des mesures idoines sont nécessaires.

Concernant la législation du travail en matière d'emploi au Burkina, elle repose sur les lois et les règlements.

Sur la législation applicable, le Burkina Faso (BF) a ratifié l'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) portant sur la santé et sécurité au travail et les a repris dans la réglementation nationale.

Cependant, conformément aux dispositions de la NES 2 du CES, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du PPR COVID-19. 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.

A cet effet, le PPR COVID-19 a signé une convention avec l'Office de Santé des Travailleurs (OST) à travers laquelle, le projet effectue au bénéfice des salariés du PPR COVID-19, des examens médicaux.

Pour ce qui est de la mise en œuvre du projet, elle est assurée par une Unité de gestion du projet (UGP) qui a à sa tête un Coordonnateur, secondé par un Coordonnateur délégué. Cette UGP est composée comme suit :

- ✓ un coordonnateur ;
- ✓ un coordonnateur délégué ;
- ✓ un responsable administratif et financier ;
- ✓ une chargée en suivi-évaluation ;
- ✓ un spécialiste en passation des marchés ;
- ✓ un comptable ;
- ✓ un spécialiste en sauvegarde environnementale ;
- ✓ une assistante de direction ;
- ✓ deux agents de liaison ;
- ✓ deux chauffeurs.

Cette UGP connaît l'appui d'une Experte en Développement Social rattachée au projet par un contrat de prestation de service. Il y a aussi un Contrôleur Interne mis à la disposition du projet pour des questions de contrôle qualité.

L'engagement de chaque acteur du projet couvre la durée de son contrat. Cependant pour ce qui concerne les fonctionnaires de l'Etat, ils sont dans une situation statutaire réglementaire. Ils sont mis à la disposition du projet par arrêté du Ministre de la santé après avis de non objection de la Banque mondiale. Leur départ du projet obéit aux mêmes conditions.

Pour ce qui concerne la gestion de la main d'œuvre, elle se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientation pour les emprunteurs, aux conventions OIT et ONU, à la réglementation communautaire de l'espace CEDEAO entre autres le Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO, au statut général de la Fonction Publique et au code de travail.

En terme de procédures, il y a celles des agents publics du projet et celles des travailleurs contractuels. Ainsi, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 pour les fonctionnaires de l'Etat dans le projet,

Et pour les travailleurs contractuels du projet, la procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso

Selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans.

Cependant, parmi les conditions déterminantes de recrutement des agents de la fonction publique, figurent l'âge minimum qui est de 18 ans.

Pour les fonctionnaires de l'État ainsi que les autres acteurs travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum de 18 ans est de rigueur. Les travailleurs du projet sont des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition et les contractuels.

Concernant la gestion des sous-traitants, l'UGP du PPR COVID-19 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.

Dans la mise en œuvre du PPR COVID-19, il n'existe pas pour le moment des actions à l'endroit des travailleurs communautaires. Seul, le MGP implique des volontaires de la population comme membres de gestion des plaintes.

Un mécanisme de gestion des plaintes assorti d'un plan d'action des violences basées sur le genre (VBG) est mis en place. Ce système de gestion des plaintes est la pratique de recevoir, traiter et répondre aux réclamations des populations de manière systématisée

. Les réclamations peuvent porter sur tout type de sujets relatifs au projet tel que : les plaintes pour non-respect des lois et réglementations, les plaintes portant sur la gestion environnementale et sociale. Un bon système de gestion des plaintes peut être divisé en six étapes: 1) l'accès, 2) le tri et le traitement, 3) l'accusé de réception, 4) la vérification et l'action, 5) le suivi et l'évaluation, et 6) le retour d'information.

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'amélioration du système sanitaire du Burkina Faso et avec l'avènement de la pandémie à COVID-19, le groupe de la Banque mondiale (IDA, GFF et BIRD) a décidé de financer le Projet de préparation et de riposte au COVID-19 (PPR COVID-19). Il s'agit d'un projet d'urgence préparé dans le cadre mondial en réponse au COVID-19 pour le pays.

L'objectif de développement du PPR COVID-19 est de prévenir, détecter et répondre à la menace posée par le COVID-19, et renforcer les systèmes nationaux de santé publique au Burkina Faso. Les composantes du projet se présentent comme suit :

Composante 1 : Intervention d'urgence COVID-19

Cette composante fournira un appui immédiat au Burkina Faso pour limiter la transmission locale grâce à des stratégies de confinement. Les activités soutenues, seront principalement liées à : (i) la détection, la confirmation, la recherche des contacts, l'enregistrement et la notification des cas ; (ii) des mesures de prévention sociale ; (iii) au renforcement du Système de santé ; (iv) la préparation à la communication et à l'engagement communautaire ; (v) l'appui social et financier aux ménages.

Composante 2 : Gestion de la mise en œuvre et suivi et évaluation

Cette composante consistera en (i) la gestion du projet, (ii) le suivi et l'évaluation. (iii) les systèmes d'information pour la prise de décision, (iv) la collecte et l'utilisation de grands volumes de données personnelles, (v) les mécanismes de rétroaction et de suivi de l'impact, (vi) l'appui à la recherche liée au COVID-19, (vii) l'appui à la post- phase d'apprentissage des épidémies du plan national pour adapter les approches aux futures épidémies.

Les bénéficiaires escomptés du PPR COVID-19 sont la population dans son ensemble compte tenu de la nature de la maladie, les personnes infectées, les populations à risque, en particulier les personnes âgées, les femmes, les enfants et les personnes ayant des antécédents médicaux (maladies chroniques, diabètes, hypertension, etc.), le personnel médical et d'urgence, les installations médicales et de dépistage et les agences de santé publique engagés dans la réponse au COVID-19. Le projet intervient dans toutes les treize régions du pays.

Dans la mise en œuvre de ce projet, une Unité de gestion du projet (UGP) a été mobilisée composée majoritairement des agents mis à disposition et de contractuels. Également, de nombreux prestataires interviennent sur le projet de façon intellectuelle ou non. C'est dans ce sens que le présent document sur les Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) a été élaboré pour mieux orienter les différents acteurs intervenants dans la mise en œuvre du projet en matière de gestion de la main d'œuvre.

Les activités susceptibles d'engager les PGMO dans la mise en œuvre du projet sont déclinées par composantes.

Composante 1:

- ✓ acquérir 8 000 Kits de protection individuelle pour les investigations ;
- ✓ acquérir du matériel médicotechnique au profit des centres de traitement de COVID-19 (du matériel de laboratoire) ;
- ✓ acquérir trois cent milles (300000) masques en matériels locaux pour les personnels de santé et leur famille ;
- ✓ acquérir du matériel médicotechnique (tables d'examen, tables d'accouchement, boîtes de césarienne, boîtes de pansement, balances pèse personne, tensiomètres) ;

- ✓ acquérir 2 tentes médicalisées et climatisées de cent (100) lits pour Ouaga et Bobo, puis six (06) de cinquante (50) lits pour les hôpitaux de la zone d'intervention du projet ;
- ✓ acquérir 24 contenaires aménagés pour les pointes d'entrée ;
- ✓ acquérir de la logistique roulante (16 véhicule pickup up double cabine, 08 ambulance) pour DS et DRS cible ;
- ✓ acquérir cinq (05) scanners de 16 barrettes au profit des CHUR/CHR (CHU CDG, CHUR Ouahigouya, CHR Tenkodogo, CHR Gaoua, CHR Kaya) ;
- ✓ acquérir un groupe électrogène insonorisé d'au moins 120 KVA pour LNR-G ;
- ✓ acquérir un camion de transport de déchets biomédicaux.

Composante 2:

- ✓ acquérir du matériel du Visio conférence pour la salle de réunion de l'UGP ;
- ✓ acquérir du matériel informatique et péri-informatique pour le personnel de COVID-19 (six ordinateurs portables, six stations de travail, quatre imprimantes multifonction en couleur, deux vidéo projecteurs) ;
- ✓ acquérir deux (02) véhicules: un Pick-up et un station wagon pour le projet COVID-19 ;
- ✓ acquérir deux (02) postes téléviseurs pour l'UGP ;
- ✓ acquérir deux réfrigérateurs pour le projet COVID 19.

1. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) constituent un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Il 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 nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre.

Ces PGMO énoncent l'approche pour répondre aux exigences de la législation nationale d'une part, en occurrence la Loi n° 81-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant Statut général de la Fonction publique d'Etat, la Loi n° 028-2008/AN du 08 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, le Décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso et d'autre part, aux exigences du Cadre environnemental et social de la BM, notamment la NES 2 portant sur l'Emploi et les Conditions de Travail.

Les PGMO sont susceptibles de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Le document relatif aux PGMO du PPR COVID-19 décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national en vigueur et des dispositions de la NES n°2. Ledit document définit les obligations des tiers intervenants dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif la mise en place d'un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir l'Agenda pour le travail décent¹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;

¹ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT) ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- protéger les travailleurs, et les travailleuses en particulier, contre toute forme d'exploitation, abus sexuel/ harcèlement sexuel ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ; fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations y compris celles liées à l'EAS/HS.

2. Cadre institutionnel et organisationnel du PPR COVID-19 et Caractéristiques et utilisation de la main-d'œuvre

2.1. Cadre institutionnel du PPR COVID-19

Au plan institutionnel, le PPR COVID-19 est un projet de catégorie 1, régi par le décret n°2018-0093/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso et sa convention de financement.

Le PPR COVID-19 est sous la tutelle technique du Ministère de la Santé qui en a la responsabilité technique. A ce titre, il est chargé essentiellement de veiller à ce que le PPR COVID-19 s'inscrive dans les politiques et orientations nationales et à ce que ses activités respectent les objectifs de développement préalablement définis dans les documents du projet. Il assume les responsabilités suivantes :

- assurer la reconnaissance administrative du Projet ;
- entériner les actes officiels concernant le Projet ;
- veiller au respect de la mise en œuvre des termes des accords de financement et des accords de projets ;
- assurer la coordination entre les ministères qui interviennent ou qui sont impliqués dans la mise en œuvre du Projet, et faciliter le travail des partenaires qui y interviennent ;
- assurer le suivi et l'orientation stratégique du Projet à travers le Comité de revue du PPR COVID-19.

Le Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement (MINEFID) assure la tutelle financière du Projet pour le compte du Burkina Faso. Dans le cadre de la tutelle financière, le Ministère de l'économie, des finances et du développement est chargé de mobiliser les fonds de la contrepartie nationale et de veiller à ce que le financement des activités du projet s'insère dans le cadre de la politique financière du gouvernement et à ce que sa gestion soit la plus saine et la plus efficace possible, et ce, conformément à la législation financière et comptable en la matière.

2.2. Organisation du PPR COVID-19

Le PPR COVID-19 est rattaché au programme budgétaire 056 Santé Publique du Ministère de la Santé. Le dispositif organisationnel du PPR COVID-19 comprend les instances suivantes :

Le Comité de revue (COREV)

Le Comité de revue du programme budgétaire 056 assure le pilotage du PPR COVID-19. Il est l'organe d'appui à la maîtrise d'ouvrage du projet. Il est le cadre de consultation, de

concertation, de suivi et de supervision de l'exécution du projet. Il est un organe d'orientation et de pilotage qui regroupe l'administration, les opérateurs privés du secteur, les organisations de la société civile et les usagers des télécommunications. Le Comité de revue est chargé d'orienter, de suivre et de superviser l'exécution du projet. A ce titre, il est chargé, notamment de :

- ✓ la définition annuelle des orientations stratégiques et budgétaires du PPR COVID-19, conformément aux objectifs du secteur ;
- ✓ l'examen des rapports d'avancement et bilan de la période écoulée ;
- ✓ l'approbation des Plans de Travail Annuel Budgétisé (PTAB), élaborés par la coordination du projet ;
- ✓ l'évaluation du degré d'avancement du projet; l'examen des différents rapports d'évaluation du projet ;
- ✓ l'examen et l'approbation des rapports d'activités et financiers périodiques;
- ✓ l'examen et l'approbation du plan de passation de marchés ;
- ✓ la formulation des recommandations à l'attention du Coordonnateur du projet et des différents partenaires intervenant dans la vie du projet ;
- ✓ le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations, des missions de supervision et de suivi, ainsi que les différents audits ;
- ✓ l'évaluation des performances du Coordonnateur du projet conformément à sa lettre de mission ;
- ✓ l'approbation des états financiers du projet ;
- ✓ la proposition, à l'adresse des autorités de tutelle et des bailleurs de fonds du projet, de toutes mesures susceptibles de consolider ou de faciliter l'exécution du projet ;
- ✓ la résolution des problèmes portés à son attention par la coordination du projet ;
- ✓ la recherche de synergie d'actions entre les différents projets et programmes agissant dans le secteur de la santé ;
- ✓ tout dossier soumis à son appréciation.

L'Unité de gestion du projet (UGP)

La mise œuvre du PPR COVID-19 est assurée par l'UGP du Programme Budgétaire 056 Santé Publique. La coordination de l'UGP est assurée par le responsable de ce programme budgétaire. Il est assisté par un coordonnateur délégué nommé par arrêté du Ministre de la santé.

La coordination du projet a pour missions principales :

- ✓ la coordination des activités du projet ;
- ✓ la gestion administrative, financière, comptable, environnementale et sociale du projet ;
- ✓ la préparation des Plans de travail annuel budgétisé (PTAB) ;
- ✓ la préparation des rapports d'avancement trimestriels afin de les soumettre à la Banque mondiale dans les délais ;
- ✓ le suivi, la supervision et l'évaluation des activités relatives à la mise en œuvre du Projet.

L'exécution et le suivi de la mise en œuvre des activités devant concourir à l'atteinte des objectifs du PPR COVID-19, sont confiés à un chargé de projet. Il a pour principales missions de:

- assurer l'exécution technique du projet;
- élaborer en collaboration avec le service du suivi-évaluation les plans de travail et les rapports périodiques et annuels d'exécution du projet ;
- rendre compte de l'état d'exécution du projet ;
- assurer la bonne utilisation des biens mis à la disposition du projet sous la supervision du coordonnateur ;
- dresser les inventaires initial et périodiques des biens du projet ;

- veiller à la mise en œuvre des recommandations du comité de revue, des missions de suivi et d'évaluation, des assemblées et des revues des projets, des revues de portefeuilles et des différents audits sous la supervision du coordonnateur ;
- rédiger les rapports périodiques et de fin d'exécution du projet de développement.

La gestion administrative, financière et comptable du projet est coordonnée par le **Responsable administratif et financier (RAF) du projet**. A ce titre, il a en charge la préparation des demandes de retrait au titre du Financement, la gestion du Compte désigné ; la mise en place et l'entretien du système informatisé de gestion, la production des états financiers du Projet et la prise des dispositions voulues pour leur audit.

Le Spécialiste en Passation de Marchés (SPM) a en charge la gestion de la passation des marchés, l'élaboration et le suivi des contrats du Projet. Il travaille en étroite collaboration avec le Directeur des marchés publics (DMP) et le Directeur du contrôle des marchés et des engagements financiers (DCMEF) du Ministère de la santé.

Le Spécialiste en Sauvegardes Environnementale et Sociale (SSES) a en charge la gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux potentiels, y compris les risques d'exploitations et abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS), dans le contexte du Projet de préparation et de riposte au COVID-19.

L'équipe de l'UGP du PPR COVID-19 se compose ainsi qu'il suit :

Tableau n°1 : Liste des membres de l'UGP

N°	Poste	Type de travailleur
01	Coordonnateur	Fonctionnaire mis à disposition
02	Coordonnateur délégué (CD)	Fonctionnaire mis à disposition
03	Chargé de projet PPR COVI-19 (CP)	Fonctionnaire mis à disposition
04	Spécialiste en Sauvegardes Environnementale et sociale (SSES)	Fonctionnaire mis à disposition
05	Spécialiste en Suivi-Evaluation (SSE)	Fonctionnaire mis à disposition
06	Spécialiste en Passation des Marchés (SPM)	Fonctionnaire mis à disposition
07	Responsable Administratif et Financier (RAF)	Fonctionnaire mis à disposition
08	Chargé de Communication (CCOM)	Fonctionnaire mis à disposition
09	Comptable (CPT)	Fonctionnaire mis à disposition
10	Assistante de Direction (ASD)	Fonctionnaire mis à disposition
11	2 Agents de Liaison (ADL)	Fonctionnaire mis à disposition
12	2 Chauffeurs (CHF)	Fonctionnaire mis à disposition

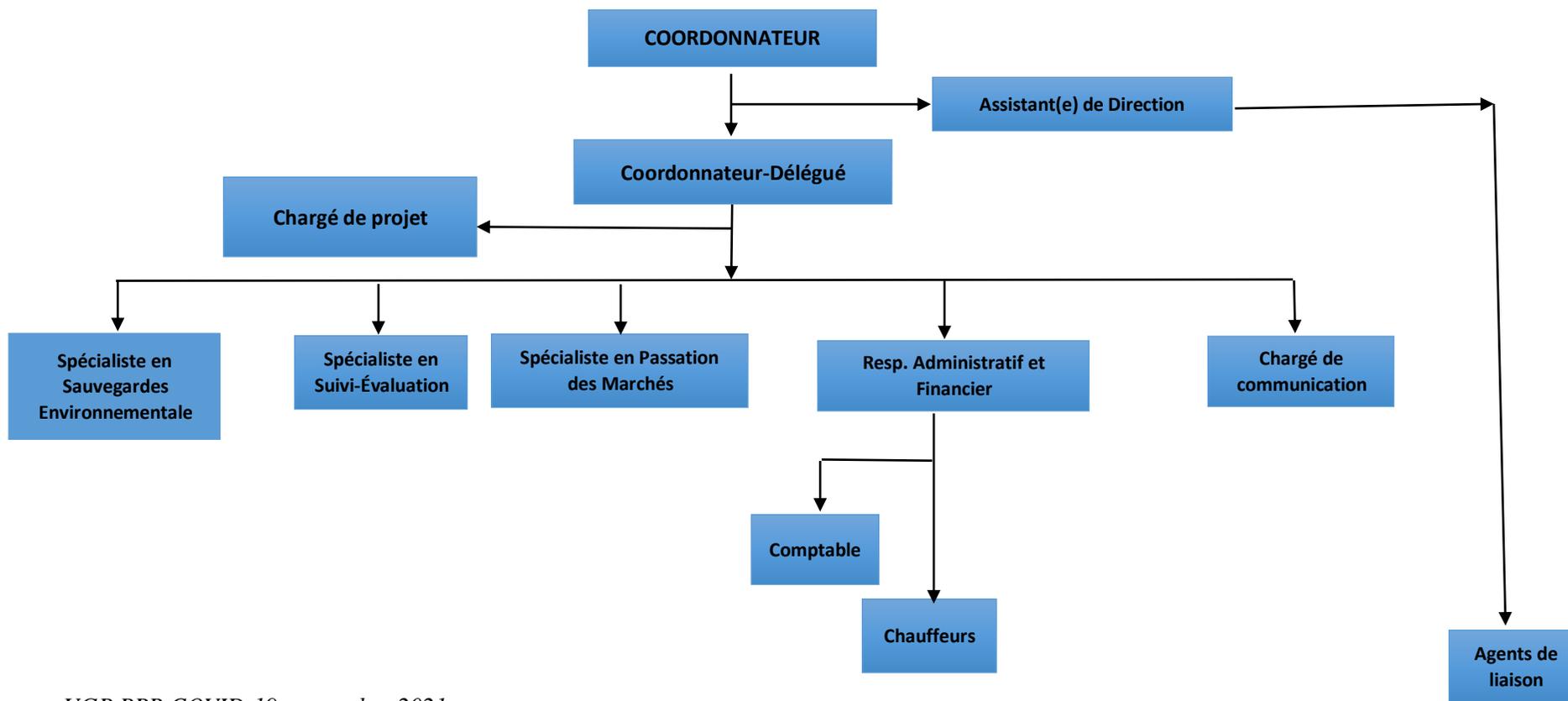
Source : UGP PPR COVID-19, septembre 2021

NB : Cette équipe est assistée dans ses missions par un **Contrôleur interne (CI)**, un fonctionnaire mis à disposition du projet et répondant directement du président du comité de revue (Secrétaire général du Ministère de la santé) mais lié au Coordonnateur par des relations fonctionnelles et non hiérarchiques. Aussi, cette équipe est assistée par une **Experte en**

développement social (EDS) liée au Projet par un contrat de consultance sous forme de prestation de service.

L'ensemble des membres de l'équipe du projet a un âge strictement supérieur à 18 ans.

L'organisation du personnel du PPR COVID-19 est décrite à travers l'organigramme suivant :



Source : UGP PPR COVID-19, septembre 2021

2.3. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Selon l'article 19 de la constitution du Burkina Faso qui est la loi fondamentale, le droit au travail est reconnu et est égal pour tous et il est interdit de faire des discriminations en matière d'emploi et de rémunération en se fondant notamment sur le sexe, la couleur, l'origine sociale, l'ethnie ou l'opinion politique. (*Adoptée par référendum le 2 juin 1991 (promulguée par kiti an VIII 330 du 11 juin 1991, J.O.BF. du 13 juin 1991, p. 794).*)

Selon l'article 2 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, est considérée comme travailleur, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Quant au terme « travailleurs du projet », il désigne selon le paragraphe 3 de la NES n°2 qui s'applique au projet :

- a) toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- b) les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ;
- d) les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPR COVID-19 peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère, dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude ou de placement, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PPR COVID-19, seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

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

- ☞ les travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail ;
- ☞ les fonctionnaires détachés ;
- ☞ les fonctionnaires mis à disposition conformément au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ les experts et autres personnes qui seront recrutées en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Outre ces travailleurs directs, il y a les personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur (employés des fournisseurs principaux). Au titre des fournisseurs principaux, on a entre autres : TM Diffusion, UNIVERS BIO, MEDICAL, REA EXPRESS qui sont des entreprises agréementées par le ministère de la santé, avec un cahier de charges définissant des profils de personnel qualifié (Ingénieurs et Technologistes biomédicaux, pharmaciens, médecins biologistes etc...).

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination.

Tableau n°2 : Catégorie de travailleurs du PPR COVID-19 conformément à la législation nationale et également par rapport aux catégories formulées dans la NES 2

Catégorie de travailleurs du Projet	Législation	NES 2
1.	Décret 2018- 0092/PRES/PM/MINEFID portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutées au Burkina Faso	a) toute personne employée directement par l’Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs)
2.	Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail	b) les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels)
3.	Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et à la Loi 058-2017/AN du 20 Décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso	c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur (employés des fournisseurs principaux)
4.	Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et à la Loi 058-2017/AN du 20 Décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso	d) les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

3. Evaluation des principaux risques liés à la main d’œuvre

Les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre de ce projet sont généralement :

a) les risques pour la santé

- risques d’infections liées aux activités en milieux de soins ;
- mal aux yeux par suite d’exposition prolongée à l’écran pour les opérateurs de saisie des données de suivi ;
- mal de dos en cas de mauvaise posture tout au long du traitement sur ordinateur ;

- indisponibilité des soins de premiers secours sur les sites de travail ;
- risques spécifiques à la contamination et à la propagation du COVID-19 ;
- risques d'infections liés aux déchets biomédicaux (mauvaise manipulation, gestion ou transport) ;
- manque de sensibilisation des travailleurs sur la santé au travail

b) les risques relatifs à la sécurité et au harcèlement

- harcèlement moral et abus de pouvoirs ;
- exploitation, abus et harcèlement sexuel et intimidation ;
- attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ;
- non-paiement et disparité des salaires ;
- non-paiement ou déni des bénéfices ;
- discrimination ;
- travail forcé.

c) les risques d'accidents

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. 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 défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc...

d) les risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la sensibilité même de la question de la COVID-19, de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de banditisme et menaces terroristes), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques.

c) les risques de survenue de violences basées sur le genre (*exploitation, abus et harcèlement sexuel...*) et/ou de violence contre les enfants

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Ces violences peuvent survenir dans les interactions entre les travailleurs du projet (hommes-femmes) et aussi entre les travailleurs et les populations locales bénéficiaires. Les interactions entre les travailleurs du projet et les populations bénéficiaires peuvent conduire à des violences telles que les exploitations et abus sexuels/harcèlement sexuel

d) les risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des

atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet et les conflits entre les travailleurs et les usagers.

4. Les mesures environnementale et sociale d'atténuation

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

Egalement, la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail, le port des équipements de protection individuelle (EPI) feront parties des actions du projet pour minimiser ou atténuer les risques correspondants.

Le projet mettra en place des mesures spécifiques pour minimiser ou prendre en charge ces risques à savoir :

- ✓ utilisation d'équipement adéquat pour réduire les risques d'exposition : mise en place de filtres pour tous les ordinateurs ;
- ✓ formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur... ;
- ✓ existence du Mécanisme de Gestion de plaintes accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ;
- ✓ obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des enfants, la prévention de la violence basée sur le genre ;
- ✓ intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une "clause de code de conduite" ;
- ✓ veille au déroulement du travail à des heures raisonnablement normales ;
- ✓ sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs.

Le tableau ci-dessous fait le récapitulatif des risques et mesures d'atténuation

Tableau n°3 : tableau récapitulatif des risques et des mesures d'atténuation préconisées

N°	RISQUES/IMPACTS NEGATIFS	MESURES DE SAUVEGARDES E&S	ACTEURS DE MISE EN ŒUVRE	RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE	PÉRIODE DE MISE EN PRATIQUE DES MESURES	LOIS, REGLEMENT ET DIRECTIVES CLES A APPLIQUER
01	<p>⚠ Risques pour la santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> risques d'infections liées aux activités en milieu de soins ; mal aux yeux par suite d'exposition prolongée à l'écran pour les opérateurs de saisie des données de suivi ; mal de dos en cas de mauvaise posture tout au long du traitement sur ordinateur ; indisponibilité des soins de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respect de mesures d'hygiène ; ✓ port des EPI ; ✓ utilisation d'équipement adéquat pour réduire les risques d'exposition : mise en place de filtres pour tous les ordinateurs ; ✓ formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur... ; 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-025/MS/MTSS/SG/DGPS portant réglementation de l'expertise médicale ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-023/MS/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale ; ☞ L'article 51 de la Loi 015 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ☞ NES 2.

	<p>premiers secours sur les sites de travail ;</p> <ul style="list-style-type: none"> risques spécifiques à la contamination et à la propagation du COVID-19 ; risques d'infections liés aux déchets biomédicaux (mauvaise manipulation, gestion ou transport) ; manque de sensibilisation des travailleurs sur la santé au travail. 					
02	<p> Risques relatifs à la sécurité et au harcèlement :</p> <ul style="list-style-type: none"> harcèlement moral, et abus de pouvoirs ; exploitation, abus et harcèlement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ déroulement du travail à des heures raisonnablement normales ; ✓ sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; ☞ Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux

	<p>sexuel et intimidation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ; • non-paiement et disparité des salaires ; • non-paiement ou déni des bénéfices ; • discrimination ; • travail forcé. 	<p>tous les entrepreneurs et travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ existence du Mécanisme de Gestion de plaintes accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ; ✓ obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des enfants, la prévention de la violence basée sur le genre ; ✓ intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une "clause de code de conduite" 				<p>dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ; ☞ L'article 152 de la Loi N° 028 - 2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans ☞ L'article 153 de ladite loi dispose ceci « Les pires formes de travail des enfants sont interdites... » ; ☞ NES 2
03	<p> Risques d'accidents liés à :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ L'article 51 de la Loi 015 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;

	<ul style="list-style-type: none"> • non respect du code de la route ; • du matériel roulant défaillant ; • l'incivisme de certains conducteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respect du code de la route, ✓ entretien régulier des véhicules de service, ✓ interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service, ✓ signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail, ✓ port des équipements de protection individuelle (EPI), 				<ul style="list-style-type: none"> ☞ L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-025/MS/MTSS/SG/DGPS portant réglementation de l'expertise médicale ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-023/MS/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale ;
04	 Risques d'atteintes morales et physiques :	<ul style="list-style-type: none"> ✓ diffusion adéquate des informations relatives aux 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	☞ Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux

	<ul style="list-style-type: none"> • intimidation • menaces • coups et blessures 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ activités du projet, établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires 				<p>dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;</p> <p>☞ Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;</p> <p>☞ NES 2.</p>
05	<p>Risques de survenue de violences basées sur le genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • exploitation, abus et harcèlement sexuel.... • et/ou de violence contre les enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs ✓ existence du Mécanisme de Gestion de plaintes accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ; ✓ obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<p>☞ Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSEN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;</p> <p>☞ Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;</p> <p>☞ L'article 152 de la Loi N° 028 - 2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans</p> <p>☞ L'article 153 de ladite loi dispose ceci « Les pires formes de travail des enfants sont interdites... » ;</p> <p>☞ NES 2</p>

		<p>enfants, la prévention de la violence basée sur le genre ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une "clause de code de conduite" . 				
06	<p>Risques psychosociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ harcèlement moral, ✓ stress chronique, ✓ conflits exacerbés 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ choix de méthodes de management saines minimisant les risques liés au stress professionnel, ✓ clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, ✓ instauration du dialogue , ✓ intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une "clause de code de conduite" 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-025/MS/MTSS/SG/DGPS portant réglementation de l'expertise médicale ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-023/MS/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale ;

5. Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientation pour les emprunteurs, aux conventions OIT et ONU, à la réglementation communautaire de l'espace CEDEAO entre autres le Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO, au statut général de la Fonction Publique et au code de travail. Ainsi, l'article 2 de la loi du 13 mai 2008 stipule que « Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. » A l'article 29, il est ressorti que « Le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur ».

Le contrat de travail est conclu librement et est constaté dans les formes convenues par les parties contractantes sous réserve des dispositions des articles 55, 56 et 57 de la présente loi. Pour ce qui est de la sécurité au travail selon la législation du travail du Burkina Faso, en son article 265, il ressort que « L'inspecteur du travail contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail. Quant à l'article 266 de renchérir que « L'inspecteur du travail qui constate une infraction aux normes ou prescriptions édictées, met en demeure l'employeur de s'y conformer. »

Et « 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. » (Article 236). 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.

On citera à titre d'information les références suivantes :

- ☞ Normes Environnementales et Sociales 1 (NES1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- ☞ Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail ;
- ☞ Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) 2 ;
- ☞ Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) 3 ;
- ☞ Code de travail du Burkina Faso ;
- ☞ Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) telles que les : n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°52 (sur les congés payés), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111, n°18 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°155, 187 (sur la sécurité et la santé des travailleurs), n°161 (sur les services de santé au travail), n°182 (pires formes de travail des enfants) et des Nations Unies (ONU);
- ☞ Convention de financement du PPR COVID-19 ;

- ☞ Loi n° 81-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant Statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- ☞ Loi n° 028-2008/AN du 08 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;
- ☞ Décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ Manuel d'opération du PP-COVID-19 (manuel de procédures).
- ☞ Loi n° 027-2006/AN du 5 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales ;
- ☞ Loi n° 55-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code général des collectivités territoriales au Burkina Faso ;
Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- ☞ Loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- ☞ 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 ;
- ☞ 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 ;
- ☞ Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;
- ☞ Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- ☞ Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;
- ☞ Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération 07 mars 2007 ;
- ☞ Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974.

De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la Loi 081- 2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

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

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

Tableau n°4 : Recapitulatif des principaux textes et leur resumé

N°	Intitulé du texte	Resumé du contenu
1.	Loi n° 028-2008/AN du 08 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso	Elle organise les conditions de recrutement du personnel contractuel dans le privé. Traite entre autres, du travail forcé, des conditions générales de travail, des conventions collectives de travail et accord d'établissement, des emplois, formation et orientation professionnelles, du placement et de l'activité de travail temporaire
2.	Loi N° 81/2015/ CNT du 24 novembre 2015 portant Statut général de la Fonction publique d'Etat	Elle organise en dix titres le séjour des fonctionnaires d'Etat dans la Fonction publique depuis le recrutement jusqu'au départ à la retraite. Elle regroupe les fonctionnaires par métiers, emplois, postes de travail et classes. Elle traite des droits des fonctionnaires, de leurs obligations, du régime disciplinaire applicable ainsi que des conditions de sortie de la Fonction publique et de l'administration de la Fonction publique. Elle met fin au statut de contractuel de la fonction publique. Les fonctionnaires y sont classés par corps et par catégories professionnelles.
3.	Loi n° 027-2006/AN du 5 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales	Elle organise les emplois des personnels des collectivités territoriales qui bénéficient d'un statut particulier mais qui sont régis par la loi 47/94/ADP pour ce qui est de leur retraite
4.	Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso	Elle fixe les conditions de départ à la retraite du personnel non fonctionnaire c'est-à-dire ceux régis par le code de travail qui exercent généralement dans le privé. Elle précise outre les âges maxima de départ à la retraite, les droits auxquels peuvent prétendre ce personnel admis à la retraite
5.	Loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats	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.
6.	Décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso ;	Ce décret porte la réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso. Il dispose que pour ce qui est du personnel travaillant dans les projets la priorité est donnée aux fonctionnaires sous forme de mise à disposition. Et que le recours à du personnel contractuel recruté n'a lieu quand d'absence du profil recherché dans la Fonction publique. Toutefois, il donne les conditions de recrutement de ce personnel et propose dans ces annexes la grille catégorielle, le tableau de classification catégorielle, le barème des salaires et la classification des fonctions et emplois.

7.	Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;	Il fait un recapitulatif 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.
8.	Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010	Il énumère les travaux jugés dangereux interdits aux femmes enceintes et les raisons de leur interdiction.
9.	Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 7 mars 2007	Cet arrêté régleme les heures supplémentaires dans les entreprises privées et les modalités de leur rémunération et en fonction des secteurs d'activités.

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

5.1. Recrutement et traitement salarial

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

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

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

La totalité du personnel actuel est du personnel fonctionnaire mis à la disposition du projet conformément à l'esprit du décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso. Par conséquent, leur carrière est régie par le statut général de la fonction publique.

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

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

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

- toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

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

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

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

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

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du PPR COVID-19, aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

5.2. Temps de travail, temps de repos et congés

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 correspondant à 173.33 heures par mois dans tous les établissements non agricoles conformément à l'article 1 de l'arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 et l'article 137 alinéa 1 de la

Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. Par ailleurs 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 138, de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et l'article 1 de l'arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007.

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

Par ailleurs, pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites conformément à l'article 157 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

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

Selon l'article 142 de la loi N° 028-2008/AN portant code de travail Burkina Faso, la femme travailleuse ne peut être affectée à des travaux du projet, susceptibles de porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas d'une femme en état de grossesse, à sa santé ou à celle de l'enfant.

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

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

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

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

Le projet ne peut prononcer le licenciement de la femme en congé de maternité.

5.4. Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 276 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 PPR COVID-19 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 : « Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires ».

5.5. Rupture de contrat

Selon les dispositions de l'article 60 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties 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.

Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée déterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux. Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas, il pourra être poursuivi pour paiement des montants équivalents au préavis.

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

6. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents 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, et à garantir la protection des travailleurs contre les EAS/HS.

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.

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

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

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

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

6.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles

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

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

On peut ajouter également, les accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur.

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

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

- ☞ faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- ☞ faire constater la maladie par un médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- ☞ informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;

- ☞ faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayants droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- ☞ soumettre un dossier au comité de santé.

6.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

En outre, l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que l'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat.

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

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

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

Les Directives, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PPR COVID-19.

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

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

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.

6.3. Service de santé des travailleurs

Le PPR COVID-19 se préoccupe de plus en plus d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques. A cet

effet, le PPR COVID-19 signera une convention avec l'Office de Santé des Travailleurs (OST) à travers laquelle, le projet effectuera au bénéfice des salariés du PPR COVID-19, les examens médicaux suivants :

- la visite médicale d'embauche ;
- la visite médicale périodique ;
- la visite médicale de reprise du travail suite à: un accident du travail - une maladie professionnelle – des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé ;
- les visites spontanées en cas d'urgence.

Le médecin du travail s'occupe entre autres dans le cadre de la convention :

- des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail ;
- de l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel ;
- de la participation aux différentes activités du SST de PPR COVID-19 (réunions, enquêtes suite à un accident du travail ou maladie professionnelle).

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle pour l'année en cours, doit être établie par le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique. Un exemplaire est remis à l'intéressé, l'autre au service du personnel du PPR COVID-19.

Cependant, les travailleurs du projet ne disposent pas d'une assurance santé, maladie, invalidité, ni d'une prévoyance sociale (CNSS) pour les non fonctionnaires.

Comme mesures d'atténuation, le service en charge du personnel du projet élaborera et mettra 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 . Ce service collaborera activement avec les travailleurs du projet et les consultera résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions . Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle .

Egalement, 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 . 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.

6.4. Les mesures prises pour gérer les risques professionnels liés au travail au sein du PPR COVID-19

Le travail de bureau était considéré comme un travail sans risque professionnel mais il a révélé lors de la dernière décennie qu'il comportait en fait des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie. Les activités sont diverses : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie, des efforts physiques importants à la sédentarité. Pour minimiser ou atténuer ces risques, le projet prévoit :

- des équipements de protection individuelle (EPI) pour les acteurs notamment les travailleurs sur les machines à photocopier et les femmes de ménage exposées à des détergents de nettoyage ;
- à la formation des chauffeurs et à la sensibilisation des acteurs sur les questions d'insécurité ;
- la sensibilisation des agents du projet au port de vert photos gré et la protection des écrans des ordinateurs ;

7. Personnel responsable

La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso et la Banque mondiale.

Le projet sera exécuté par une unité de gestion du projet (UGP). Elle est l'organe d'exécution du projet.

La tutelle technique est assurée par le Ministère de la santé et la tutelle financière par le Ministère de l'économie, des finances et du développement (MINEFID) mais la mise en œuvre des activités implique les départements ministériels clés ainsi que d'autres acteurs institutionnels.

7.1. Dispositif de revue

Le Comité de revue du programme budgétaire 056 assure le pilotage du PPR COVID-19. Il est l'organe d'appui à la maîtrise d'ouvrage du projet. Il est le cadre de consultation, de concertation, de suivi et de supervision de l'exécution du projet. Il est un organe d'orientation et de pilotage qui regroupe l'administration, les opérateurs privés du secteur, les organisations de la société civile et les usagers des télécommunications. Le Comité de revue est chargé d'orienter, de suivre et de superviser l'exécution du projet

7.2. Dispositif d'exécution du projet

L'exécution du projet est assurée par une Unité de gestion du projet (UGP). Cette UGP est chargée de la mise en œuvre des activités du projet sur l'ensemble de sa zone de couverture.

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

procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le projet.

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet..

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants ; elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UGP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique 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, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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

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

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

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

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

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

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

8. Politiques et procédures

Les risques professionnels sont abordés par le chapitre II de la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Cette loi concerne particulièrement les contractuels du projet. Par contre, les risques professionnels concernant les agents publics affectés aux projets sont traités par la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats et ses textes d'application.

8.1. La procédure

Elle concerne d'une part les agents publics du projet et d'autre part les travailleurs contractuels : **Pour les agents publics du projet**, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006. Selon les dispositions de cette loi, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les fonctionnaires de l'État se présente comme suit :

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

Pour les travailleurs contractuels du projet, la procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, consiste :

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

8.2. Les droits des victimes

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

- ✓ aux soins médicaux que requiert son état ;

- ✓ au maintien de son salaire ou de son traitement (indemnité journalière) en cas d'incapacité temporaire;
- ✓ à la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie ;
- ✓ allocations des frais funéraires en cas de décès de la victime.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences Contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

9. Age minimum d'admission à l'emploi, interdiction de pires formes de travail des enfants/travaux forcés

Selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers. L'article 153 de ladite loi dispose ceci « Les pires formes de travail des enfants sont interdites... »

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

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

La liste de ces travaux est déterminée par l'article 5 du décret N° 2016 -54/PRES/PM/MFPTPS/MFSNF portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants du 09 JUIN 2016. Ce décret a été pris en conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

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

Par ailleurs, les procédures de gestion de la main-d'œuvre de la NES 2, fixent à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Il s'agit du cas du BF ou la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail fixe l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur à seize (16) ans et dans les conditions déterminantes de recrutement des agents de la fonction publique burkinabè, cet âge est fixé à 18 ans.

Ainsi, le Projet s'alligne sur les conditions déterminantes de recrutement des agents de la fonction publique burkinabè, qui fixent l'âge minimum requis à 18 ans. En effet, tout enfant n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, ne doit pas être employé ou engagé par le projet.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, selon les dispositions de l'article 5 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Puniton pour avoir participé à des grèves.

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

10. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les employés du projet sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Le projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat

La majorité du personnel actuel est du personnel fonctionnaire mis à la disposition du projet conformément à l'esprit du décret 2018-92/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso. Par conséquent, leur carrière est régie par le statut général de la fonction publique.

10.1. Termes et conditions

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail. Ces dispositions s'appliquent tant à l'employeur qu'au salarié et portent sur le travail à réaliser dans le cadre des horaires établis, le salaire à verser correspondant au travail effectué, le respect des engagements mentionnés dans le contrat de travail ;
- La rémunération au sein du projet pour ce qui est du personnel contractuel recruté, est régie par le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des Projets et Programmes de développement exécutés au Burkina Faso qui définit leurs conditions d'exécution en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel ;
- Le contrat du travail prévoit :
 - la rémunération ;
 - la révision de la rémunération ;
 - les conditions des congés ;
 - les conditions de résiliation.

10.2. Engagement des employeurs/employés

L'employeur s'engage pendant toute la durée du contrat à :

- procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ;
- payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ;
- conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ;
- traiter le travailleur avec dignité ;
- veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ;
- interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ;
- communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort.

Chaque employé s'engage pendant toute la durée de son contrat à :

- consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales intéressant le projet et s'engage en outre, à n'utiliser sous aucun prétexte, pour son compte personnel ou pour le compte de tiers, les connaissances acquises à son sujet. Le salarié est tenu par une obligation de réserve générale et de secret professionnel sur tous les faits qui seront portés à sa connaissance en raison de ses fonctions.
Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié du projet (cas de résiliation ou de fin du présent contrat, ...) ;
- consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi par l'unité de gestion du projet.
- éviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur. L'employé est tenu de les remettre sans délai sur demande.
- prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, il est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique.
- respecter les procédures internes et l'organisation du projet .

Cependant pour ce qui est du personnel fonctionnaire, ils sont dans une situation statutaire réglementaire. Ils sont mis à la disposition du projet par arrêté du Ministre de la santé après avis de non objection de la Banque mondiale. Leur départ du projet obéit aux mêmes conditions.

10.3.Sanction/Licenciement

Pour les cas de sanction/licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le responsable des ressources humaines assure le règlement du solde de tout compte. Pour ce qui est du personnel fonctionnaire mis à la disposition, leur départ du projet est constaté par une note de cessation

de service signé du Coordonnateur. Le responsable des ressources humaines assure le règlement du solde de tout compte dans les mêmes conditions que le personnel recruté pour ce qui est de la part de leur rémunération supportée par les ressources du projet.

Cependant, toute rupture du contrat de travail, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis sous réserve des dispositions de l'article 67 du Code du travail au BF.

En cas de licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail par écrit pour demander réparation du préjudice subi selon l'Article 73 du Code du travail au BF.

Et selon la NES 2, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent. 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.

A la différence de la NES 2 qui protège plus les travailleurs du projet en matière d'avantages accordés à la suite d'un licenciement, le Code du travail prévoit la réparation du préjudice à la partie qui s'estime lésée.

10.4. Non-discrimination et égalité des chances

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein de PPR COVID-19 ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les salariés de PPR COVID-19 sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. (Voir Engagement 3 du Code de déontologie).

11. Mécanisme de gestion des plaintes (MGP), des EAS/HS

Des griefs peuvent naître entre les travailleurs et leurs employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Les mécanismes de gestion de ces griefs sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :

- ☞ le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage. Pour le cas des plaintes liées aux cas de EAS/HS, le recours aux mécanismes de règlement à l'amiable ne sera pas appliqué afin

de maintenir la confidentialité dans la gestion des plaintes, mais aussi une approche centrée sur les besoins du/de la survivant (e) ;

- ☞ le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux social.

Pour les travailleurs régis par le code du travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

- ☞ le conflit individuel de travail est un différend qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel (article 319 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso);
- ☞ le conflit collectif de travail est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (article 367 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso).

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit en jeu (individuel ou collectif).

11.1. Règlement du conflit individuel de travail

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- ☞ *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- ☞ *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable. La tentative de conciliation peut aboutir à un échec. Dans ce cas l'inspecteur du travail dresse un PV de non-conciliation signé de lui et des parties. Le PV de non-conciliation sera transmis au tribunal du travail. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle, dans ce cas l'inspecteur du travail dresse deux PV. Un PV partiel de conciliation et un PV de non-conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. L'inspecteur du travail peut également dresser des PV exécutoires suivant les dispositions de l'article 325 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, si les éléments du litige en cause ne sont pas contestés et portent sur le salaire, les congés payés et la prime d'ancienneté. Les PV de conciliation totale, partielle et les PV exécutoires dressés par l'inspecteur du travail valent titre exécutoire selon les dispositions de l'article 326 de ladite loi. En effet, l'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.
- ☞ *Procédure devant les tribunaux* : En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable, le tribunal est directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non-conciliation, conformément aux dispositions de l'article 327 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso.

- ☞ 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.

Selon les dispositions de l'article 344 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso : « La procédure en matière sociale est gratuite tant devant le tribunal du travail que devant la juridiction d'appel. Les travailleurs bénéficient en outre de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit.

11.2. Règlement de conflit collectif

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- ☞ *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail ou le directeur du travail. Il est important de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une direction régionale du travail. Quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs directions régionales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail. À l'issue de la tentative de conciliation, le directeur du travail ou l'inspecteur du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Le PV d'accord total ou partiel est signé de l'inspecteur ou du directeur du travail, et contresigné par les deux parties en conflit et met fin au différend. Il est immédiatement exécutoire. Le procès-verbal d'accord total est déposé au greffe du tribunal du travail du lieu du différend par l'inspecteur ou le directeur du travail qui doit veiller à l'exécution des accords par les parties. Une ampliation du PV est transmise aux parties et à partir de la date de réception de son exemplaire, chaque partie est dans l'obligation d'exécuter les accords lui incombant. Cependant, les points de désaccord sont transmis à l'arbitrage.
- ☞ *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins qu'il adresse au ministre chargé du travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date de transmission au ministre chargé du travail conformément à l'article 371 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso. Dans un délai de dix (10) jours maximums qui suivent la réception du procès-verbal de non-conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou par le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la Cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres prévus par la loi. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par le Président du Conseil d'arbitrage. La sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par le code du travail sont consignés dans les contrats individuels de travail et le règlement intérieur. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

En ce qui concerne le fonctionnaire, le Conseil de discipline des départements ministériels et les tribunaux administratifs sont chargés de traiter les conflits les opposant à l'État.

Par ailleurs, le Médiateur du Faso, dont la procédure est gratuite peut être saisi. De façon générale, le Médiateur du Faso apporte une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs devant les services publics ; son siège est à Ouagadougou et il possède dix (10) délégations régionales.

Ainsi, le Médiateur du Faso est appelé à apporter une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs, recevoir et instruire les réclamations provenant des personnes physiques et morales, relatives au fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une mission de service public ; formuler des recommandations en vue du règlement rapide et à l'amiable des litiges entre l'administration publique et les administrés ; faire des propositions de modifications des textes législatifs, réglementaires et administratifs dans l'intérêt général ; participer à toute action tendant à l'amélioration des services publics et à toute activité de conciliation entre l'administration publique et les forces sociales et professionnelles.

Dans le cadre du présent projet, les travailleurs peuvent s'adresser au Responsable Administratif et Financier (RAF) pour la prise en compte de leurs préoccupations et plaintes. Une fois saisi, ce dernier en informe le Coordonnateur et prend toutes les dispositions nécessaires pour un règlement à l'amiable du problème soumis. A l'issue de l'intervention du RAF, si le plaignant n'est pas satisfait, il peut alors recourir à la procédure de conciliation conduite par l'inspecteur du travail.

Un point focal sera désigné au niveau de chaque antenne régionale, en vue de la gestion des conflits de travail, avant que ne soit saisi l'inspecteur du travail.

Ce mécanisme sera porté à la connaissance des travailleurs lors de leur entretien d'embauche et fera l'objet de vulgarisation par voie d'affichage.

Le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du projet, sauf pour les plaintes liées aux VBG/EAS/HS.

12. Travailleurs sous-traitants

Le PPR COVID-19 fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers⁴ qui contractent avec lui sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les 15 dispositions de la NES N°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42 (Travailleurs communautaires et Travailleurs des fournisseurs principaux).

Le PPR COVID-19 assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES N°2.

En outre, le PPR COVID-19 intégrera 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 PPR COVID-19 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.

⁴ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

13. Employés des fournisseurs principaux

Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux a été identifié, la présente section décrit la procédure à suivre pour surveiller et signaler les travailleurs des fournisseurs de fournitures primaires.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, le PPR COVID-19 déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le PPR COVID-19 exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le PPR COVID-19 exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le PPR COVID-19 exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité du PPR COVID-19 à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'elle exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

CONCLUSION

L'élaboration du présent document sur les Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) dans le cadre de la mise en œuvre du PPR COVID-19 est un atout important pour l'UGP. Il permettra de gérer avec efficacité et efficience, toutes les situations qui peuvent se présenter dans la mise en œuvre des activités du projet concernant la main d'œuvre.

Il est important de signaler que plusieurs interviennent dans la réalisation des activités du projet parmi lesquels les fonctionnaires de l'Etat mis à disposition, les contractuels et les prestataires temporaires.

Avec ce PGMO, le PPR COVID-19 fournit un cadre de travail sûr et sain pour ses employés. Et les travailleurs du projet connaîtront de ce fait des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre y compris des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes de gestion des plaintes liés à l'emploi, à la santé et la sécurité au travail.

Le PGMO est cet outil qui doit canaliser toutes les interventions d'insatisfaction au niveau de la main d'œuvre. Il est donc important pour l'UGP de le vulgariser pour une grande implémentation au niveau de tous les prestataires en vue d'un aboutissement heureux.

ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite du PPR COVID-19

PREAMBULE

Objet général du code de conduite

Le présent Code de conduite vise à encadrer la mise en œuvre du Projet de Préparation et de Riposte au COVID-19 (PPR-COVID-19) dans le respect des normes d'Hygiène, santé et sécurité au travail (HSST), d'exploitation sexuelle, harcèlement sexuel (ESHS) conformément aux dispositions de sauvegarde environnementale et sociale et à prévenir les risques liés aux Violences basées sur le genre/Violence contre les enfants (VBG/VCE). Il a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du Projet. Il s'applique aux membres de l'Unité de gestion du projet (UGP) et aux parties prenantes dans la mise en œuvre de ce projet. Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportements professionnels. Par extension, il s'applique également, pour autant que cela soit stipulé dans leur contrat, aux sociétés ou tierces personnes prestataires qui ont été contractées pour fournir des services au projet.

Les règles principales à respecter

Les règles principales relatives au présent code de bonne conduite sont entre autres :

- ✓ la discipline au travail et le respect des droits humains ;
- ✓ le respect de l'environnement ;
- ✓ le respect des normes liés aux Exploitations et Abus Sexuels et Harcèlement sexuel (EAS/HS) ;
- ✓ le respect des normes liés aux violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) ;
- ✓ etc...

OBLIGATIONS

Section I: Discipline au travail, respect des droits humains et de l'environnement

Article 1 : Discipline au travail

La notion de « discipline » est entendue restrictivement. Elle englobe les mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement du Projet et la coexistence de ses membres sur les lieux de travail. Ainsi, « l'interdiction d'utiliser ou d'emporter le matériel du Projet sans l'accord de la direction » est une règle disciplinaire ou encore l'obligation de prévenir en cas d'absence en est une autre.

Article 2: Respect des droits humains

Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être l'objet de harcèlement physique, sexuel, moral ou verbal ou être l'objet d'abus. Le travail forcé est interdit, y compris le travail en prison, le travail en servitude, le travail asservi ou d'autres formes de travail forcé.

Article 3 : Respect de l'environnement

Chaque employé doit œuvrer pour améliorer de façon dynamique et continue l'environnement au bénéfice de la communauté toute entière, en tenant compte du nécessaire équilibre entre les besoins écologiques, économiques et sociaux.

Section II : Respect des normes liées aux Exploitations et Abus Sexuel et Harcèlement sexuel (EAS/HS)

Article 1: Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être raisonnablement prévu ou perçu comme causant une infraction ou l'humiliation à un autre lorsqu'un tel comportement se mêle au travail; devient une condition d'emploi; ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations.

Article 2: Exploitation et abus sexuel

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. C'est une intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Les sévices sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. » Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels.

Section III : Respect des normes liés aux violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE)

Article 1: Respect des normes liés aux violences basées sur le genre (VBG)

Violences basées sur le genre ou violences sexistes ou violences basées sur le sexe : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté.

Violences psychologiques/affectives : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemple : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Article 2: Respect des normes liés aux violences contre les enfants (VCE)

Violence contre les enfants(VCE): un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son

développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

PRINCIPES DE PROTECTION

✚ Des atteintes à l'égard des femmes et des filles

Le code pénal entend par :

- ***Violences à l'égard des femmes et des filles*** : tout acte de violence dirigée 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 ;
- ***Violences physiques*** : tout acte ou tout comportement qui porte atteinte à l'intégrité physique de la femme ou de la fille ;
- ***Violences sexuelles*** : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace, sur une femme ou une fille. Cet acte est non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

✚ Des sévices, de l'esclavage sexuel, des violences morales à l'égard des femmes et des filles

Selon le code pénal, les sévices ou les tortures sexuelles constituent le fait d'introduire une substance dans les organes génitaux d'une femme ou une fille, ou d'appliquer un objet ou une substance sur les seins d'une femme ou d'une fille en vue de lui infliger des brûlures, des lésions ou des souffrances.

Le délit d'esclavage sexuel constitue le fait de conduire par la contrainte une fille ou une femme à se soumettre ou à s'adonner à diverses pratiques sexuelles.

Selon le code, les violences morales et psychologiques envers une fille ou une femme constituent entre autres, tout propos ou attitude, accompagné ou non d'agression physique, dont l'objectif est de porter atteinte à l'amour propre de la femme ou de la fille, de la dénigrer et réduisant la victime à un état d'impuissance ou de soumission. Aussi, les gestes, paroles, écrits, par lesquels on signifie une intention indécente ou malveillante ou une volonté manifeste de causer des dommages matériels, de blesser ou de tuer la femme ou la fille, constituent des violences morales et psychologiques.

Ces actes sont punis de peines d'amendes et d'emprisonnements.

✚ Le harcèlement sexuel

Selon la loi n°51-2015 CNT, est coupable de harcèlement sexuel quiconque impose de façon répétée à une femme ou à une fille, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit

portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Selon cette même loi, est assimilé au harcèlement sexuel, le fait d’user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.

Le harcèlement sexuel est puni de peines d’emprisonnement et d’amendes.

ENGAGEMENT ET SANCTIONS

Engagement

Le projet s’engage à maintenir un environnement exempt d’exploitation, abus et harcèlement sexuels et de discrimination, au sein duquel chaque individu est traité avec respect et dignité, peut contribuer pleinement et jouit de possibilités égales.

En vertu du Code des droits de l’homme et des libertés fondamentales, chaque personne a le droit de vivre dans un milieu exempt d’exploitation, abus et harcèlement sexuels et de discrimination. Le harcèlement ne sera pas toléré, accepté ni ignoré dans la mise en œuvre du projet.

Dans une perspective de responsabilité collective pour le maintien d’un climat sain, l’UGP est également proactive auprès des parties prenantes et des prestataires de services au profit du projet afin de sensibiliser tous les acteurs à la prévention des situations d’exploitations, d’abus sexuels et de harcèlement sexuel.

Sanctions

Si une plainte pour harcèlement est prouvée, des mesures disciplinaires seront imposées. Pour ce qui concerne le personnel de l’UGP et les structures publiques de mise en œuvres des activités du projet, des sanctions disciplinaires sont prévues au titre VII du chapitre 1 de la loi N° 081-2015/CNT du 24/11/20215 portant statut général de la fonction publique d’état ,

Pour les parties prenantes et les sociétés prestataires de services, le tableau ci-dessous présente l’état des éventuelles fautes et les sanctions à encourir.

Tableau : Etat des éventuelles fautes et des sanctions à encourir

FAUTES	SANCTIONS
Omission de mettre en œuvre efficacement les mesures de gestion des risques et impacts liés aux normes ESHS et HSST, et des mesures barrières contre la Covid-19 sur le lieu de travail par l’entrepreneur	Avertissement formel pour la première fois Mise à pied de 7 jours en cas d’un non-respect après le premier avertissement et licenciement sans préavis en cas de multi-récidive (un deuxième non-respect après la mise à pied)
Omission de mettre en œuvre efficacement les mesures de gestion des risques et impacts liés aux normes ESHS et HSST, et des mesures barrières contre la COVID-19 sur le lieu de travail par le Cordonnateur.	Avertissement formel pour la première fois Mise à pied de 7 jours en cas d’un non-respect après le premier avertissement et licenciement sans préavis en cas de multi-récidive (un deuxième non-respect après la mise à pied)

Non-respect du port d'équipement de protection individuelle (EPI) sur le lieu de travail	Avertissement informel pour la première fois+ formation complémentaire Avertissement formel en cas d'un non-respect après le premier avertissement Mise à pied de 5 jours et licenciement sans préavis en cas de multi-récidive (un troisième non-respect après la mise à pied)
Consommation d'alcool sur le chantier/état d'ébriété pendant les heures de travail Consommation de stupéfiants sur le lieu de travail	Perte d'au plus une semaine de salaire pour la première fois Mise à pied de 7 jours et licenciement sans préavis en cas de récidive (en cas d'un troisième constat de consommation d'alcool) Licenciement immédiat avec possibilité de signalement au service de sécurité
Refus de participer aux séances d'information et de sensibilisation sur les exigences environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (HSST), de VIH/sida, prévention EAS/HS	Avertissement et mise à pied de 7 jours en cas de récidive (un autre refus après l'avertissement)
Non-respect des dispositions du Cadre de gestion environnementale et sociale (CGES du chantier)	Avertissement et mise à pied de 7 jours en cas de récidive et licenciement sans préavis en cas de multi-récidive (un deuxième non-respect après l'avertissement)
Négligences ou imprudences répétées pouvant entraîner des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois pour la première fois; Licenciement sans préavis en cas de multi-récidive (un deuxième non-respect après suspension)
Promesses ou subordination d'un traitement favorable à des actes sexuels, exploitation, abus ou harcèlement sexuel y compris les relations sexuelles avec un/e mineur/e	Licenciement sans préavis+ dénonciation à la police le cas échéant
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Mise à pied de 14 jours et licenciement sans préavis en cas de récidive (un deuxième constat de comportement violent après la mise à pied)
Mauvaise exécution des consignes du travail	Avertissement et mise à pied de 5 jours en cas de récidive (un deuxième constat après l'avertissement)
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles prohibés dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours Et licenciement sans préavis en cas de récidive (un deuxième constat après la mise à pied)
Vol	Licenciement sans préavis

**ENGAGEMENT A RESPECTER
LE CODE DE CONDUITE DU PPR COVID-19**

Je soussigné (e), (nom et prénoms), (fonction) (Lieu de travail),
.....

CNIB N°..... du /...../...../...../....., reconnait avoir pris connaissance du code de conduite du PPR COVID-19. Conscient (e) de l'importance du code de conduite dans la normalisation et la standardisation des attitudes et des comportements en vue de promouvoir les valeurs du projet et de renforcer la cohésion interne, je m'engage à :

- m'approprier le contenu du code de conduite du PPR COVID-19 ;
- promouvoir de bonnes attitudes et comportements conformément au code de conduite du PPR COVID-19 ;
- veiller au respect scrupuleux du code de conduite ;
- dénoncer tous les actes contraires au code de conduite du PPR COVID-19.

Fait à, le/...../.....

L'intéressé (e)

Signature précédée de la mention

« Lu (e) et Approuvé (e) »

SANCTIONS FACE AU MANQUEMENT DU CODE DE CONDUITE DU PPR COVID-19

Je soussigné (e), (nom et prénoms), (fonction) (Lieu de travail),
.....

CNIB N°..... du .../...../...../...../..... comprends
que si je contreviens au présent Code de conduite, le projet prendra des mesures disciplinaires
qui pourraient inclure:

- l'avertissement informel;
- l'avertissement formel;
- la formation complémentaire;
- la perte d'au plus une semaine de salaire;
- la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois
et une période maximale de six mois;
- le licenciement ;
- la dénonciation à la police, le cas échéant ;
- etc...

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales,
sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Cadre de Gestion
Environnemental et Social (CGES). Que j'éviterai les actes ou les comportements qui
pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une
violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code
de conduite précité, j'accepte de me conformer aux normes 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 VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible
avec le présent Code de conduite ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de
conduite pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi
continu.

Fait à, le/...../.....

L'intéressé (e)

Signature précédée de la mention

« Lu (e) et Approuvé (e) »

GESTION DES CAS

Le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du projet reste l'ultime outil disponible à tout personnel pour rapporter toute infraction liée aux EAS/HS, VBG... à travers ses multiples chaînes existantes.

Toutes les plaintes concernant les VBG doivent être immédiatement signalées à l'équipe de la Banque mondiale par le projet pour leur résolution.

Les points focaux du projet et de la BM mèneront des enquêtes sur la plainte et proposeront une résolution de la plainte, ou se référeront à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité des victimes devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police. Une fois la plainte traitée et résolue, le projet en informera le/la plaignant (e), à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme.

Les plaintes adressées aux services de prise en charge (soins ou psychologiques) seront transmises par ces derniers au projet aux fins de leur traitement. Si la plainte est déposée auprès du projet ou comité de gestion des plaintes par une victime ou au nom d'une victime, le/la plaignant (e) sera directement référé (e) dans un service de prise en charge pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe du projet mène parallèlement une enquête sur la plainte.

SUIVI EVALUATION

Comme mécanisme de suivi, le MGP prévoit divers instruments pour la collecte des données, y compris des informations au niveau des cas VBG, EAS/HS.

Conformément aux principes d'éthique, de sécurité et de confidentialité, aucune information pouvant permettre d'identifier la victime, sa famille et l'agresseur ne doit figurer dans un rapport de données. Le suivi permet de partager l'état d'avancement du traitement des cas et les contraintes.

Ce rôle sera assuré par le point focal VBG du projet qui sera l'interlocuteur des comités de gestion des plaintes et des services de prise en charge.

Un rapport périodique (trimestriel) sera élaboré pour relater la situation de la gestion des plaintes VBG, EAS/HS enregistrées. Les principales informations suivantes doivent figurer dans ce rapport.

Annexe 2 : Code de Déontologie

PREAMBULE

Le présent Code de Déontologie énonce un ensemble de valeurs et principes orientant le personnel du PPR COVID-19, titulaire ou contractuel, dans l'exercice de ses fonctions garantissant le respect de la législation en vigueur et favorisant les principes d'éthique professionnelle, de respect d'autrui, de compétence, de responsabilité et de probité au sein de la Caisse et ailleurs.

Ce code s'inspire fortement des bonnes pratiques de la fonction publique conformément au **Décret N°2014-4030 du 3 Octobre 2014**, portant approbation du **code de conduite et de déontologie de l'agent public**.

L'objet d'usage dudit code étant en premier lieu la sensibilisation des collaborateurs en leur qualité de commis de l'Etat au respect des exigences légales et réglementaires, lesquels sont tenus de s'y conformer.

Les dispositions adoptées ont pour finalité de **préserver** les droits du personnel du PPR COVID-19 en vertu du code du travail et de le **protéger** contre les éventuels mésusages et toute pratique qui ne prendrait pas en compte les valeurs partagées au sein de la Caisse.

Ce code aspire en deuxième lieu à préserver la Caisse des risques de non-conformité et de réputation liés à son activité.

Les dispositions du présent code, synthétisées en **11 règles**, s'appliquent à l'ensemble **du personnel du PPR COVID 19**, affecté pour toute la durée du contrat de travail, dont certaines restent valables même après ladite période. Ils sont également tenus d'appliquer toute directive ou instruction particulière qui pourrait être fournie quant à son application.

REGLES A RESPECTER

REGLE 1 : AGIR DANS LE CADRE DE LA MISSION DU PPR COVID-19

Toute personne concernée par le présent code est appelée à accomplir les tâches qui lui sont attribuées conformément à sa fiche de poste tout en veillant à contribuer dans la réalisation des missions du PPR COVID-19 prévues au décret-loi portant sa création, à se conformer à ses orientations stratégiques et à respecter ses valeurs partagées par le personnel qui sont : l'engagement, la confiance et l'innovation.

REGLE 2 : AGIR AVEC DEVOUEMENT, INTEGRITE ET FAIRE PREUVE DE REDEVABILITE

Toute personne concernée par le présent code est appelée à réaliser les tâches qui lui sont confiées avec diligence, déployant ses compétences en toute responsabilité en faisant preuve d'objectivité, de rigueur et d'intégrité. Elle doit faire preuve de redevabilité en présentant les rapports périodiques portant sur les résultats de ses travaux et le degré de leur efficacité dans la mise en œuvre.

REGLE 3 : AGIR DANS LE RESPECT D'AUTRUI ET BANNIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

Toute personne concernée par le présent code doit faire du respect le caractère fondamental de ses relations professionnelles. Elle se doit de respecter l'intimité des personnes et s'abstenir d'user d'informations concernant leur vie privée dans le but de leur nuire. Elle se doit également

de contribuer à créer une ambiance de travail saine excluant toute forme de discrimination ou de harcèlement.

REGLE 4: SE CONFORMER AUX LOIS, REGLEMENTS ET AUX CONVENTIONS CADRANT L'ACTIVITE DU PPR COVID-19

Toute personne concernée par le présent code doit prendre connaissance de l'ensemble des lois, règlements, politiques et directives qui s'appliquent au PPR COVID-19 et veiller à leur bonne application.

REGLE 5 : PRESERVER LES INTERETS DE LA CAISSE DE TOUTE SOURCE DE BLANCHIMENT D'ARGENT, DE FINANCEMENT DU TERRORISME ET DE CORRUPTION

Toute personne concernée par le présent code s'engage à appliquer, scrupuleusement et en dehors de toute pression, les règles et procédures pour prévenir toute situation de blanchiment d'argent d'origine criminelle ou en visant le financement du terrorisme. Aussi, le PPR COVID-19 exerce-elle une vigilance particulière pour prévenir la corruption dans toutes ses activités. Toute personne concernée par le présent code ne peut réaliser des activités qui peuvent porter atteinte à l'intégrité des marchés.

REGLE 6 : AGIR EN TANT QU'ENTITE SOCIETALEMENT RESPONSABLE

Toute personne concernée par le présent code doit exercer ses fonctions dans le respect des termes de la charte de responsabilité sociétale adoptée par le PPR COVID-19 qui vise à renforcer la culture de responsabilité, à intégrer le développement durable dans son fonctionnement et prendre en compte les impacts environnementaux et sociaux dans l'exercice de sa profession.

REGLE 7 : PRESERVER LA CONFIDENTIALITE DE L'INFORMATION

Toute personne concernée par le présent code se doit d'être soucieuse de préserver l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère privé de l'information qu'elle détient, notamment sur le personnel de la Caisse, ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires techniques et financiers. Les informations détenues ne peuvent être communiquées qu'aux personnes autorisées à les connaître et ne doivent, en aucun cas, être utilisées pour un avantage personnel ou au profit d'autres personnes.

Les obligations de réserve et le caractère confidentiel des informations restent valables à l'expiration de la relation contractuelle avec le PPR COVID-19 et ne peuvent en aucun cas être divulgués ni utilisés à des fins personnelles ou pour le compte d'un tiers.

Il est strictement interdit à toute personne concernée par le présent code de procéder à la rétention d'informations ou de documents officiels qui pourraient être rendus publics, de diffuser des informations trompeuses ou inexactes sur des sujets se rapportant à l'activité du PPR COVID-19. Et le PPR COVID-19 est tenu de présenter, de manière transparente, un ensemble de rapports périodiques portant sur son activité.

REGLE 8: INTERDIRE TOUTE FORME DE CONFLITS D'INTERETS

Toute personne concernée par le présent code s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts ou toute situation potentielle pouvant survenir, de façon à maintenir constamment son impartialité dans l'exécution de ses tâches et

responsabilités. Son engagement doit être matérialisé par une déclaration d'adhésion ainsi qu'une déclaration annuelle d'adhésion au code.

Si, elle estime être dans une situation de conflit d'intérêts ou craint de l'être, elle doit informer le responsable de la conformité directement à travers une fiche de déclaration des conflits d'intérêts au niveau de chaque dossier ou via les correspondants déontologie qui, dans un cas avéré, aviseraient les premiers responsables afin de prendre les mesures adéquates pour y mettre fin.

Toute personne concernée par le présent code doit divulguer au responsable de la conformité toute situation de conflit d'intérêts constatée au sein du PPR COVID-19.

Toute personne concernée par le présent code doit s'abstenir de solliciter, d'exiger ou d'accepter des cadeaux, dons ou tout autre avantage lui étant destiné ou à un tiers qui seraient susceptibles de compromettre l'objectivité ou de porter préjudice au PPR COVID-19.

Conformément à la loi 46-2018 du 1^{er} Aout 2018 relative à la déclaration de patrimoine et à la lutte contre l'enrichissement illicite et les conflits d'intérêts dans le secteur public, toute personne concernée doit déclarer son patrimoine (bien mobiliers et immobiliers), celui de son conjoint et de ses enfants mineurs dans un délai de 60 jours à compter de sa prise de fonctions au sein du PPR COVID-19. Elle est également tenue de déclarer son patrimoine lors de la cessation de ses fonctions.

REGLE 9 : UTILISER LES RESSOURCES ET LE PATRIMOINE DE LA CAISSE DE FAÇON APPROPRIÉE

Toute personne concernée par le présent code doit préserver les biens et les actifs du PPR COVID-19, dont elle est responsable. Elle doit également utiliser les ressources à des fins professionnelles. Il est interdit à toute personne concernée par ce code d'utiliser le patrimoine du PPR COVID-19 à titre personnel. Il lui est également interdit d'user des lieux de travail pour s'adonner à des activités personnelles.

REGLE 10 : FAIRE PREUVE DE RESERVE VIS-A-VIS DE L'EXTERIEUR ET DES MEDIAS

Toute personne concernée par le présent code doit éviter de participer à des activités portant préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation du PPR COVID-19. Elle doit également faire preuve de réserve et avoir un comportement professionnel lorsqu'elle participe à une activité extérieure dans le cadre de ses fonctions.

Toute personne concernée par le présent code doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre des décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans et faire preuve de neutralité.

Elle doit accorder une priorité à son travail au sein du PPR COVID-19 de manière que ses activités extérieures ne nuisent pas à l'exercice de ses fonctions et ne contreviennent pas aux dispositions du présent code.

La communication au nom du PPR COVID-19 au niveau des médias doit être autorisée au préalable par les structures concernées et conformément à la politique de communication du PPR COVID-19.

REGLE 11 : SE CONFORMER AUX DISPOSITIONS DU PRESENT CODE

Toute personne ne se conformant pas audit code, sera soumise aux mesures disciplinaires jugées appropriées selon la réglementation en vigueur.