



BURKINA FASO

=====
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

=====
SECRETARIAT GENERAL

=====
PROGRAMME BUDGETAIRE 056 « SANTÉ PUBLIQUE »

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

*PROJET DE PREPARATION ET DE RIPOSTE AU COVID-19
(PPR COVID-19) -
Financement Additionnel - P177535*

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

Mars 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
LISTE DES TABLEAUX	2
LISTE DES FIGURES	2
ACRONYMES, ABREVIATIONS ET SIGLES	3
DEFINITION DES CONCEPTS	4
RESUME EXECUTIF	6
INTRODUCTION	9
1. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre	11
2. Cadre institutionnel et organisationnel du PPR COVID-19 FA et Caractéristiques et utilisation de la main-d'œuvre	12
2.1. Cadre institutionnel du PPR COVID-19 FA	12
2.2. Organisation du PPR COVID-19 FA	13
2.3. Caractéristiques et types de travailleurs du projet	15
3. Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre	17
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	30
5.4. Liberté d'association	31
5.5. Rupture de contrat	31
6. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail	32
6.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles	33
6.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)	33
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	35
7. Personnel responsable	35
7.1. Dispositif de revue	36
7.2. Dispositif d'exécution du projet	36
8. Politiques et procédures	37
8.1. La procédure	37
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	38
10. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	39

10.1. Termes et conditions _____	40
10.2. Engagement des employeurs/employés _____	40
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 _____	42
11.2. Règlement de conflit collectif _____	43
12. Travailleurs sous-traitants _____	45
13. Employés des fournisseurs principaux _____	45
CONCLUSION _____	46
ANNEXE _____	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Liste indicative des membres de l’UGP -----	13
Tableau n°2 : Estimations des ressources humaines pour les journées d’intensification de la vaccination contre la COVID-19-----	14
Tableau n°3 : Catégorie de travailleurs du PPR COVID-19 FA conformément à la législation nationale et également par rapport aux catégories formulées dans la NES 2 -----	16
Tableau n°4 : Tableau récapitulatif des risques et des mesures d’atténuation préconisées -----	21
Tableau n°5: Recapitulatif des principaux textes et leur résumé-----	27

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Couverture vaccinal des agents de santé-----	20
--	----

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
COVAX	Vaccins de l'Accélérateur ACT
MAPI	Manifestation Adverse Post Immunisation
PNDV	Plan National de Déploiement des Vaccins
AVAT	African Vaccine Acquisition Trust
FA	Financement Additionnel

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 revêt plusieurs formes à savoir : physique, intellectuelle, artistique. Elle doit être l'élément central 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 payé 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. Aux termes de l'article 554 du code des personnes et de la famille (CPF) actuel du Burkina Faso l'âge de la majorité est fixé à 20 ans. Cependant le mineur qui exerce une profession séparée lui permettant de subvenir à ses besoins, est un mineur émancipé (article 623 du CPF).

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.

Vaccination : La vaccination est une protection contre une maladie infectieuse potentielle. Elle consiste à immuniser une personne contre une maladie infectieuse, généralement en lui administrant un vaccin (virus ou bactérie), dans le corps sous une forme inoffensive mais stimulant la réponse immunitaire de l'organisme. Le système immunitaire disposant d'une forme

de mémoire, une exposition ultérieure à l'agent infectieux déclenchera une réponse rapide et donc plus efficace.

Stratégie nationale de vaccination : ensemble d'actions coordonnées, d'opérations habiles, de manœuvres en vue d'atteindre un but précis. Elle Consiste à développer le leadership et la gouvernance en matière de vaccination à travers la collaboration intersectorielle, la coordination des interventions, la participation communautaire, la révision du calendrier vaccinal et une meilleure gestion des stocks de vaccins et consommables.

Stratégie fixe : utilise le centre de santé comme site de vaccination et vise les populations résidant dans un rayon de 5 kilomètres. Cette stratégie doit être organisée dans toutes les formations sanitaires publiques et privées disposant du matériel chaîne du froid homologué.

Stratégie avancée : consiste à créer des sites de vaccination en dehors du centre de santé pour la vaccination des populations résidant au-delà de 5 kilomètres. Il est prévu une sortie mensuelle par village selon les directives nationales.

Chaîne du froid : ensemble des éléments qui permettent de maintenir les vaccins à la bonne température depuis la fabrication jusqu'à leur utilisation. Elle constitue un élément essentiel pour la réussite d'un programme de vaccination.

Vaccin : substance d'origine microbienne (microbes vivants atténués ou tués, substances solubles) qui, administrée à un individu ou à un animal, lui confère l'immunité à l'égard de l'infection déterminée par les microbes mêmes dont elle provient et parfois à l'égard d'autres infections.

Manifestations adverses post injection (MAPI) : se définissent comme étant tout événement indésirable survenant dans les 24h à 48h suivant la vaccination et pouvant aller jusqu'à 3 mois.

Site de vaccination : c'est le lieu choisi par les agents vaccinateurs pour offrir des prestations de vaccination aux bénéficiaires.

Il peut être situé au centre de santé où dans les villages de l'aire de santé dudit centre.

Déploiement : terme militaire consistant en une manœuvre par laquelle on développe en ordre de bataille, une troupe qui était en colonne.

Déploiement des vaccins : consiste à déployer et/ou dispatcher des vaccins sur la base d'un circuit clair vers des destinations pré définies afin de faciliter la vaccination des bénéficiaires ou cibles

Exploitations et abus sexuel/harcèlement sexuel (EAS/HS): il s'agit de tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, d'un pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité, l'exploitation d'une autre ; toute intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ; toutes avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle.

Violences basées sur le genre (VBG) : elles résultent d'un acte ou d'une pratique exercée en fonction du sexe ou du rôle social d'une personne, entraînant souffrance ou préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique. Elles se manifestent par un contrôle et une domination de force, principalement de l'homme sur la femme, dus au rapport de force inégal entre les

sexes. La violence basée sur le genre se traduit en plusieurs formes dont : la violence conjugale ; la violence sexuelle ; les pratiques traditionnelles néfastes (mutilations génitales féminines, meurtres liés à la dot, mariages d'enfant...) ; le féminicide ; le harcèlement sexuel, dont les attaques verbales, physiques, psychologiques et sexuelles; la prostitution et le trafic sexuel où les femmes et les filles sont attirées, généralement, par de fausses promesses d'emploi; la violence sexuelle lors des conflits et après les conflits incluant le viol, l'enlèvement, des grossesses forcées et parfois la réduction en esclavage de populations civiles féminines; les abus à l'encontre des enfants qui peuvent être physiques, sexuels, psychologiques et / ou inclure la privation des ressources et des droits comme l'éducation ou les soins ; les maladies sexuellement transmissibles (MST) et le VIH/SIDA, quand les rapports de force inégaux entre les hommes et les femmes, notamment dans le cadre du mariage, permettent difficilement aux femmes d'exiger des rapports sexuels protégés, les mettant en danger de contracter ces maladies, ou quand les demandes des femmes pour des rapports protégés peuvent entraîner des violences (Inter Press Service, 2009, Violences basées sur le genre : un manuel à l'intention des journalistes, page 10).

RESUME EXECUTIF

Le Financement Additionnel (FA) vise à soutenir les coûts d'expansion des activités du projet de préparation et de réponse au COVID-19 du Burkina Faso (P173858). Il aidera le gouvernement du Burkina Faso à acheter et à déployer les vaccins COVID-19 qui répondent aux critères d'approbation des vaccins (VAC) de la Banque mondiale (BM), à renforcer les systèmes de santé pertinents qui sont nécessaires pour un déploiement réussi, et à assurer la continuité des services de santé essentiels (EHS). Conformément au Plan National de Déploiement des Vaccins (PNDV) du pays, le financement additionnel proposé, aidera le gouvernement à vacciner complètement 40 % de la population du pays (85 % de la population adulte du pays) d'ici fin décembre 2022.

L'objectif principal de ce FA est conforme à l'Objectif de Développement du Projet (ODP) parent, qui reste inchangé.

Le projet parent ¹comprend deux composantes :

- Composante 1 : Réponse d'urgence au COVID-19 qui fournit un soutien immédiat au pays pour limiter la transmission locale par des mesures de surveillance et de distanciation sociale, ainsi qu'un soutien au système de santé pour maintenir les services communautaires essentiels affectés par la crise de la COVID-19 ; et
- Composante 2 : Gestion de la mise en œuvre, suivi et évaluation, qui renforce les structures publiques de coordination et de gestion et soutient les systèmes de suivi et d'évaluation (S&E) afin de garantir que les données et les informations sont utilisées à des fins de prise de décision. Les activités supplémentaires proposées dans le cadre de ce FA seront principalement incluses dans la composante 1, plus particulièrement les activités d'acquisition et de déploiement des vaccins et les activités liées à la continuité des services de santé essentiels. Des activités supplémentaires seront également incluses dans la composante 2, à savoir les activités de communication liées à l'information du public et au suivi et à l'évaluation du programme de vaccination au Burkina Faso.

¹ Burkina Faso - Projet COVID-19 (anglais). Washington, D.C. : Groupe de la Banque mondiale.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/808151588948498557/Burkina-Faso-COVID-19-Project>

Toutefois, certaines activités du FA tels que l'achat, le transport/déploiement, la conservation des vaccins et la vaccination des populations pourraient être sources d'impacts négativement additionnels sur l'environnement et le milieu socioéconomique non pris en compte dans le CGES du projet parent. Ce qui pourra certainement affecter les populations bénéficiaires et les travailleurs du projet. Afin de minimiser ces effets négatifs potentiels tout en répondant aux attentes des parties prenantes, il a été requis l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Les présentes PGMO constituent une actualisation de celles préparées dans le cadre du projet parent.

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 dans 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 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, des examens médicaux.

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

Dans le cadre du projet parent, UGP était appuyée par une Experte en Développement Social liée 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.

Afin d'assurer la mise en œuvre efficace du FA proposé, le renforcement d'un personnel sera effectué. Il s'agit du recrutement d'un/une chargé(e) de projet, d'un/une spécialiste en suivi-évaluation, de deux comptables dont l'un se consacrera à l'enregistrement des transactions dans le logiciel comptable et l'autre sera affecté à la comptabilité des actifs et des stocks.

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 et réglementaire. Ils sont mis à la disposition du projet par arrêté du Ministre de la santé, de l'hygiène publique et du bien-être 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 applicables au personnel, elles diffèrent selon que l'on est un personnel fonctionnaire mis à disposition ou d'un contractuel recruté et lié au projet par un contrat de travail. Ainsi, la réparation des risques professionnels des personnels du projet est régie par les articles 116 à 119 du décret 2021- 1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina FASO. Pour ce qui est du personnel qui collaboreront à la mise en œuvre d projet , la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 pour les fonctionnaires de l'Etat.

Pour les travailleurs contractuels du projet, la procédure de prise en charge des risques professionnels est traitée 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, l'âge minimum pour accéder à la Fonction Publique 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 détachés après appel à candidature prioritairement.

Concernant la gestion des sous-traitants, l'UGP 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 FA, le MGP du projet parent sera mis à jour pour intégrer les effets du FA.

INTRODUCTION

Depuis décembre 2019, une épidémie de coronavirus (COVID-19) causée par le nouveau coronavirus 2019 (SARS-CoV-2) s'est propagée rapidement dans le monde après le diagnostic des premiers cas à Wuhan, dans la province du Hubei, en Chine. Elle est devenue une pandémie mondiale depuis le 11 mars 2020 selon l'organisation mondiale de la santé (OMS) et touche l'ensemble de la planète. Le virus a une capacité de mutation rapide entraînant l'apparition de plusieurs variants dont le plus récent est l'OMICRON apparu en Afrique du Sud.

Au Burkina Faso depuis l'apparition des premiers cas le 9 mars 2020, le nombre total de cas confirmé au 23 mars 2022 est de 20857 cas. Le nombre total de décès à cette date est de 382 contre 20436 guéris. Le nombre de cas actifs à cette date était de 30 pour 2 213 792 personnes vaccinées.

Le pays a connu sa première vague significative de cas positifs entre novembre 2020 et février 2021, atteignant 8,84 cas confirmés quotidiens par million d'habitants. Actuellement, la moyenne mobile de 7 jours des cas a baissé à 0,27 cas confirmés par million d'habitants.

C'est pour accompagner le gouvernement du Burkina Faso dans ses efforts de lutte contre la maladie et particulièrement dans la mise en œuvre de son plan national de déploiement de la vaccination que le présent financement additionnel au PPR Covid 19 a été mis en place.

Il s'agit d'un financement additionnel (FA) des partenaires au développement sous la coordination de la Banque mondiale pour un appui à la mise en œuvre du plan national de déploiement de la vaccination et aux soins essentiels au profit du gouvernement du Burkina Faso.

Ce FA fournira des ressources essentielles pour permettre l'expansion d'une réponse soutenue et complète à la pandémie qui inclura de manière appropriée la vaccination au BF. Ce soutien vise à atténuer l'impact socio-économique des mesures prises pour contenir l'épidémie dans le pays. Par conséquent, l'engagement continu de la Banque est essentiel pour permettre l'expansion d'une réponse soutenue et complète à la pandémie au Burkina. Ce FA complétera le soutien d'autres partenaires et l'initiative COVAX pour financer l'achat de vaccins en quantité suffisante pour la population cible et assurer un déploiement efficace.

Conformément au Plan National de Déploiement des Vaccins (PNDV) du pays, le financement additionnel proposé aidera le gouvernement à vacciner complètement **40 % de la population du pays** (soit 85 % de la population adulte du pays) d'ici fin décembre 2022. Ce FA porte sur :

- a) le financement de l'acquisition et du déploiement de doses de vaccins par le biais de l'African Vaccine Acquisition Trust (AVAT) de l'Union africaine (jusqu'à 4,15 millions de doses de J&J, pour couvrir 19,1 % de la population du pays) ; et
- b) le financement des coûts de déploiement des vaccins subventionnés par le mécanisme COVAX², qui couvrira au moins 20 % supplémentaires de la population totale du pays.

Les objectifs principaux de ce FA sont conformes à l'Objectif de Développement du Projet (ODP) parent, qui restera inchangé c'est à dire prévenir, détecter et répondre à la menace posée par le COVID-19, et renforcer les systèmes nationaux de santé publique au Burkina Faso.

² L'AMC COVAX est une initiative (codirigée par l'OMS et l'Alliance mondiale pour les vaccins et la vaccination (Gavi) qui regroupe l'offre et la demande de vaccins, dans le but de fournir un accès à 92 pays à revenu faible ou intermédiaire. La COVAX vise à se procurer suffisamment de vaccins pour couvrir 20 % de la population de ses pays membres d'ici à la fin de 2021 : https://extranet.who.int/pqweb/sites/default/files/documents/Status_COVID_VAX_16Feb2021.pdf .

Le projet parent ³ comprend deux composantes :

- Composante 1 : Réponse d'urgence au COVID-19 qui fournit un soutien immédiat au pays pour limiter la transmission locale par des mesures de surveillance et de distanciation sociale, ainsi qu'un soutien au système de santé pour maintenir les services communautaires essentiels affectés par la crise de la COVID-19 ; et
- Composante 2 : Gestion de la mise en œuvre, suivi et évaluation, qui renforce les structures publiques de coordination et de gestion et soutient les systèmes de suivi et d'évaluation (S&E) afin de garantir que les données et les informations sont utilisées à des fins de prise de décision. Les activités supplémentaires proposées dans le cadre de ce FA seront principalement incluses dans la composante 1, plus particulièrement les activités d'acquisition et de déploiement des vaccins et les activités liées à la continuité des services de santé essentiels. Des activités supplémentaires seront également incluses dans la composante 2, à savoir les activités de communication liées à l'information du public et au suivi et à l'évaluation du programme de vaccination au Burkina Faso.

Toutefois, certaines activités du FA tels que l'achat, le transport/déploiement, la conservation des vaccins et la vaccination des populations pourraient être sources d'impacts et risques additionnels sur l'environnement et le milieu socioéconomique non pris en compte dans le CGES du projet parent. Ce qui pourra certainement affecter les populations bénéficiaires et les travailleurs du projet. Afin de minimiser ces risques et impacts négatifs potentiels tout en répondant aux attentes des parties prenantes, il a été requis l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Les présentes PGMO constituent une actualisation de celui préparé dans le cadre du projet parent. Conformément aux exigences du CES et des NES (NES 2 : Emploi et conditions de travail) de la Banque mondiale. Le présent outil décrit les dispositions prises pour une intervention efficace et sans trop de risques pour les travailleurs du projet. Il développe également le processus de traitement des plaintes par le projet à travers le Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) du projet parent qui intègre les travailleurs y compris les violences basées sur le genre venant des travailleurs des sites de prise en charge des malades de COVID 19, de vaccination des groupes cibles ou toute autre activité liée au FA. Il présente l'ensemble des mesures et des procédures qui seront mises en œuvre par le projet pour garantir aux travailleurs la sécurité et la santé au travail.

Ces procédures restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour selon l'état de mise en œuvre du projet.

C'est dans ce contexte que ce présent document a été préparé pour prendre en compte les nouvelles orientations liées à la vaccination des populations cibles.

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

Composante 1:

- Acquérir des doses de vaccins de routine ;
- Acquérir des doses de vaccins contre la COVID-19 ;
- Acquérir 50 réfrigérateurs de 200 l, 120 réfrigérateurs de 100/40 l, 30 congélateurs de 298 litres ;
- Acquérir 100 glacières grade A de 24 litres et 2000 portes vaccins ;
- Acquérir 200 motos YAMAHA YBR pour les activités de stratégies avancées ;

³ Burkina Faso - Projet COVID-19 (anglais). Washington, D.C. : Groupe de la Banque mondiale.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/808151588948498557/Burkina-Faso-COVID-19-Project>

- Reproduire les outils de gestion pour les sites de vaccination ;
- Assurer la reproduction des cartes de vaccination sécurisées pour toutes les régions ;
- Acquérir des tablettes au profit des formations sanitaires qui n'en disposent pas ;
- Réaliser des capsules pour répondre aux rumeurs et aux fausses informations ;
- Réaliser des magazines télé en 4 langues (français, Mooré, dioula, fulfulde) ;
- Réaliser des spots radio sur la vaccination contre la COVID-19 en français et dans 05 langues nationales ;
- Réaliser des spots télé doublé en langage de signes sur la vaccination contre la COVID-19 en français et dans 05 langues nationales ;
- Réaliser et diffuser les appels des leaders d'opinion en faveur du vaccin contre la COVID-19 sur les médias et les réseaux sociaux à tous les niveaux (après avoir été vacciné) ;
- Réaliser et diffuser le témoignage des personnes vaccinées sur les médias et les réseaux sociaux à tous les niveaux ;
- Réaliser des capsules sur la vaccination contre la COVID-19 ;
- Diffuser les microprogrammes sur la vaccination anti COVID-19 sur les médias et les réseaux sociaux à tous les niveaux ;
- Réaliser et diffuser des émissions radio et télé sur la vaccination contre la COVID-19 ;
- Diffuser des SMS à travers les compagnies de téléphonies mobiles (Orange, Moov Africa, Telecel) ;
- Acquérir des produits contraceptifs pour l'autosoins et le renforcement de capacité des prestataires de services, des communautés et des utilisatrices (pour couvrir quelques districts supplémentaires, dans le cadre du passage à l'échelle).

Composante 2:

- Acquérir des équipements de bureau pour le suivi des activités de vaccination (ordinateurs portables , périphériques...).

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 FA, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du FA et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre.

Ce document énonce 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 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 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.

Aussi, les PGMO doivent spécifiquement permettre de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;

- promouvoir l’agenda pour le travail décent⁴, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l’égalité des chances pour l’ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l’équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- 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.

Ce document est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à naître au cours de l’exécution du projet.

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

2.1. Cadre institutionnel du PPR COVID-19 FA

Au plan institutionnel, le PPR COVID-19 FA est un projet de catégorie 2 le décret n°2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes exécutés au Burkina Faso et sa convention de financement.

Le PPR COVID-19 FA est sous la tutelle technique du Ministère de la santé, de l’hygiène publique. A ce titre, il est chargé essentiellement de veiller à ce que le projet 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 FA. 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 FA à travers le Comité de pilotage du projet.

Le Ministère de l’Economie, des Finances et de la prospective (MEFP) assure la tutelle financière du FA pour le compte du Burkina Faso. Dans le cadre de la tutelle financière, le MEFP 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.

⁴ 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).

2.2. Organisation du PPR COVID-19 FA

Le PPR COVID-19 FA est rattaché au programme budgétaire 056 Santé Publique du Ministère de la santé, de l'hygiène publique et du bien-être . Le dispositif organisationnel du projet comprend les instances suivantes :

Le Comité de pilotage(COPI) Le Comité de pilotage est l'organe d'orientation et de décision du projet assure le pilotage du PPR COVID-19 FA. Il est le cadre de concertation, de suivi, d'orientation et de décision du projet. Il est un organe d'orientation et de pilotage qui regroupe l'administration et les partenaires techniques et financiers. Le Comité de revue est chargé d'orienter, de suivre et de superviser l'exécution du projet.

L'Unité de gestion du projet (UGP)

La mise œuvre du FA est assurée par l'UGP du Projet. La coordination de l'UGP est assurée par le coordonnateur recruté par appel à candidature et mis en position de détachement avec un contrat de travail

Le tableau suivant fournit les informations sur les membres de l'UGP du PPR COVID-19 FA.

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

Poste	Effectif	Statut
Coordonnateur	1	Personnel détaché à recruter
Chargé de projet PPR COVI-19 (CP)	1	Personnel détaché à recruter
Spécialiste en Sauvegardes Environnementale et sociale (SSES)		Personnel détaché à recruter
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Personnel détaché à recruter
Spécialiste en Suivi-Evaluation (SSE)	1	Personnel détaché à recruter
Spécialiste en Passation des Marchés (SPM)	1	Personnel détaché à recruter
Responsable Administratif et Financier (RAF)	1	Personnel détaché à recruter
Chargé de Communication (CCOM)	1	Personnel détaché à recruter
Comptable (CPT)	1	Personnel détaché à recruter
Chargé de la gestion du patrimoine et de la logistique	1	Personnel détaché à recruter
Assistante de Direction (ASD)	1	Personnel détaché à recruter
Agents de Liaison (ADL)	2	Personnel détaché à recruter
Chauffeurs (CHF)	2	Personnel détaché à recruter

Aux termes de l'article 75 alinea 3 du decret du 31 decembre 2021, le PPR COVID 19 doit disposer d'un contrôleur interne dont les attributions sont précisées par un decret en conseil des ministres.

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

Le personnel de mise en œuvre de la vaccination contre la COVID-19

Le pays dispose suffisamment de ressources humaines qualifiées pour la mise en œuvre de la vaccination contre la COVID-19. Ces ressources humaines proviennent des structures sanitaires publiques et privées.

Spécialement, pour les campagnes périodiques d'intensification, des ressources humaines supplémentaires seront nécessaires. Le tableau suivant fait la situation des besoins en ressources humaines. Chaque équipe aura à vacciner au moins 80 personnes par jour en phase intensive et au moins 20 personnes en routine.

Tableau n°2 : Estimations des ressources humaines pour les journées d'intensification de la vaccination contre la COVID-19

N°	Désignation	Existant	Besoins supplémentaires	Total
1.	Equipes de vaccination (fixes avancées) : 1 équipe/FS	2510	0	2510
2.	Equipes urbaines (1 équipé supplémentaire/CMU/ CMA)	0	522	522
3.	Equipes spéciales (1équipe supplémentaire pour les grands centres urbains)	0	522	522
4.	Vaccinateurs (2 vaccinateurs par équipe)	5020	2088	7108
5.	Volontaires (2 volontaires par équipe)	5020	2088	7108
6.	Superviseurs de proximité : 01 superviseur/FS	2 510	0	2510
7.	Superviseurs ECD/DRS : (8 Personnes/DS ; et 6 personnes/DRS)	638	0	638
8.	Superviseurs niveau central (01 superviseur/DS)	70	0	70
9.	Point focal MAPI DRS/ district (01 personne /DS et 01 Personne/DRS)	83	16	99
10.	Nombre de gestionnaires des données à tous les niveaux	86	0	86
11.	Nombre de gestionnaires des finances à tous les niveaux	86	0	86

Ces ressources humaines ont été formées sur la gestion, l'administration des vaccins, la surveillance des MAPI et le remplissage des outils dans les structures sanitaires à l'aide des modules.

Cependant, des mises à niveau pourront être faites pour l'utilisation de nouveaux vaccins et sur la communication ciblée. Il s'agira de faire des briefings en cascade à tous les niveaux et/ou de diffuser des directives à l'endroit de ces acteurs. A cet effet, des modules de formations et des directives seront élaborées ou revues.

Des méthodes interactives en présentiel seront utilisées lors des formations avec notamment le brainstorming, des exposés suivis de discussions, des démonstrations et des jeux de rôles. Des méthodes de formation en virtuel seront aussi développées.

Pour le personnel supplémentaire pour les phases d'intensification (21.259 personnes) de la campagne de vaccination, il est nécessaire entre autres, de définir leurs catégories par rapport à la NES 2 et la législation nationale, indiquer les dispositions prises pour leur permettre d'exercer dans

les conditions requises et conformément à leur statut (type de contrat, protection sociale, accès au MGP, etc.).

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 FA, 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 FA, 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 et du décret 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ 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). Les fournisseurs principaux sont des entreprises agréées par le ministère en charge de la santé, avec un cahier de charges définissant des profils de personnel qualifié (Ingénieurs et Technologues biomédicaux, pharmaciens, médecins biologistes etc...).

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

Tableau n°3 : Catégorie de travailleurs du PPR COVID-19 FA 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 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés 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 ;
- risque de pression psychologique forte : stress (marge de décision courte) et surmenage physique ;
- 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) ;
- risque de prolifération de déchets (emballages plastiques de seringues, capuchons des aiguilles et autres matériaux en carton) ;
- 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.
- Insecurité(teororisme)

c) les risques d'accidents

La mise en œuvre du projet FA 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 défaillant, 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. Au regard du contete securitaire national, dans le cadre de leurs activités que ce soit des missios de suivi évaluation, de supervision ou de deploiement de la vaccination, le personnel chargé de la mise en œuvre peuvent faire l'obje d'enlèvement, de violences physique, morales et armée.

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.

Pour la sécurité du déploiement des vaccins et de la vaccination, un accent particulier sera mis sur la sécurité vaccinale avec le vaccin contre la COVID-19, notamment dans les domaines suivants : la sécurité des injections et la gestion des déchets (collecte, transport, élimination).

Des actions de communication et de sécurisation du déploiement des vaccins et de la vaccination seront entreprises à tous les niveaux.

Concernant la sécurité des injections, la vaccination se fera exclusivement à l'aide de seringues autobloquantes. Le re-capuchonnage des aiguilles après injection est à proscrire formellement. Le couple aiguille seringue usagé sera jeté dans une boîte de sécurité de 5 litres disposée à cet effet dans chaque poste de vaccination. Il est nécessaire que les seringues de dilution de 5 ml si nécessaire soient également de type RUP, afin de prévenir la réutilisation pour la reconstitution des flacons de vaccins.

Il sera également nécessaire pour les formations sanitaires d'utiliser deux (02) porte-vaccins durables par équipe de vaccination, pour une bonne maîtrise des aspects de transport de vaccins et diluants dans des conditions adéquates. Il est important de respecter le site et la technique d'injection. L'utilisation du coton et de l'eau propre sera importante pour une bonne asepsie du site d'injection. Des directives liées à la reconstitution, à l'utilisation des vaccins et à la gestion des MAPI seront mises à la disposition des vaccinateurs.

Pour la sécurisation du déploiement des vaccins et de la vaccination, l'introduction du vaccin contre la COVID-19 est d'une importance capitale pour la population. Pour ce faire, il est nécessaire d'assurer un environnement propice au bon déroulement des opérations de vaccination à travers la

sécurisation du déploiement des vaccins et de la vaccination des populations. Toutes les composantes en charge de la sécurité seront mises à contribution dans la mise en œuvre correcte des interventions. Le déploiement des vaccins contre la COVID-19 se fera conformément aux directives et procédures de la gestion efficace des vaccins. Pour les zones à sécurité précaire, le déploiement se fera avec l'appui des forces de l'ordre et de défense. D'autres stratégies telles que l'utilisation des ambulances seront exploitées. Aussi, des dispositions sont prises pour la sécurisation des dépôts de stockage des vaccins à tous les niveaux de la chaîne. Un plan de sécurisation du déploiement des vaccins et de la vaccination est en cours d'élaboration par la commission sécurité du CNO.

Pour ce qui est de la gestion des déchets issus de la vaccination, les boîtes de sécurité contenant les déchets collectés lors des séances de vaccination sont ramenées au niveau des formations sanitaires après les stratégies avancées par les équipes de vaccination. Le transport des déchets des formations sanitaires vers les districts est assuré par les équipes de supervision.

En perspective, des sociétés de fonderie agréées sous la supervision de la DPV, des directions régionales et des districts sanitaires assureront l'acheminement des déchets vers les points d'élimination et la destruction des déchets. Ces déchets seront détruits par incinération à très haute température (minimum à 800 degrés Celsius) qui assure une élimination totale des seringues et des aiguilles. Les cendres résultant de cette opération devront être enfouies dans une fosse à cendres aménagée à cet effet.

En ce qui concerne les emballages plastiques de seringues, les capuchons des aiguilles et autres matériaux en carton, ils sont collectés et détruits par brûlage sur le site de vaccination après les séances de vaccination.

Le matériel d'injection détérioré sera enregistré pour quelque raison que ce soit, et doit faire l'objet de destruction par incinération, après inventaire et consignation dans les registres prévus à cet effet. Pour les vaccins périmés, avariés ou endommagés la destruction se fera conformément au guide de gestion des déchets pharmaceutiques en vigueur.

La couverture vaccinale du pays depuis le démarrage de la campagne se présente comme suit :

A la date du 28 mars, 2 219 501 personnes ont reçu au moins une dose de vaccins pour une population totale de 22 184 452 habitants. La région du Centre-Ouest avec une couverture vaccinale de 11,88% enregistre le plus fort taux. Elle est suivie par la région du sud ouest et des hauts Bassins avec des taux respectifs de 10,46% et 9,33%. La région du nord enregistre le plus bas taux avec 1,89%.

Figure 1: Couverture vaccinal des agents de santé

Personnes vaccinées par région du 02 Juin – 28 Mars 2022					
REGION SANITAIRE	Population totale 2022	Personnes vaccinées une dose	Couverture Personnes vaccinées une dose	Personnes complètement vaccinées	Couverture personnes complètement vaccinées
BOUCLE DU MOUHOUN	2 032 464	229019	11,30	140930	6,93
CASCADES	882 482	89315	10,12	55306	6,27
CENTRE	3 340 720	178091	5,35	148097	4,43
CENTRE-EST	1 700 143	153403	9,02	67022	3,94
CENTRE-NORD	2 040 743	137988	6,76	76022	3,73
CENTRE-OUEST	1 786 200	375048	21,00	212148	11,88
CENTRE-SUD	836 859	86675	10,36	23367	2,79
EST	2 121 102	134217	6,33	84420	3,98
HAUTS BASSINS	2 432 240	380739	15,65	228338	9,39
NORD	1 860 352	117069	6,29	35137	1,89
PLATEAU CENTRAL	1 053 429	103803	9,86	50812	4,82
SAHEL	1 154 991	80792	7,00	44164	3,82
SUD-OUEST	942 727	152052	16,13	98614	10,46
BFA	22 184 452	2219501	10,00	1264377	5,70

Les région des Hauts Bassins et du Centre-Ouest enregistrent le plus de personnes vaccinées

21,74% de personnes âgées de 18 ans et plus vaccinées avec au moins une dose et 12,38% complètement vaccinés

Source DPV

Pour ce qui est des MAPI on observe une sous notification comme le montre le tableau ci dessous pour ce qui est de la couverture vaccinale du personnel de santé , il est 104%. Dans la plupart des regions, les agents de santé à Base communautaire et les élèves ont été comptés dans le personnel de santé

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 (MGP) 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 travailleur

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

Tableau n°4 : 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 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. 	<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.

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 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ déroulement du travail à des heures raisonnablement normales ; ✓ 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 enfants, la prévention de la violence basée sur le genre ; ✓ 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"> ☞ 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/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ; ☞ 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"> • des piquants et tranchants ; • non respect du code de la route ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, 	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 ; ☞ L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant

	<ul style="list-style-type: none"> • du matériel roulant défaillant ; • l'incivisme de certains conducteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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), 				<p>création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Risques d'atteintes morales et physiques : • intimidation • menaces • coups et blessures 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, ✓ établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 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° 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 ; ☞ NES 2.
05	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Risques de survenue de violences basées sur le genre • 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 	Equipe SES	UGP	A compter de la date de validation de ce Plan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 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° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux

		<p>accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 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
06	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Risques psycho-sociaux ✓ 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 ;

Source : PPR COVID-19, Decembre 2021

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) 5 ;
- ☞ Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) 6 ;
- ☞ 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 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 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 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 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°5: Recapitulatif des principaux textes et leur résumé

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° 058-2017 du 20 décembre 2017 portant Code général des impôts	Elle organise en quatre livres les dispositions relatives à la fiscalité au Burkina Faso .
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 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 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 le personnel des projets de catégorie 2 est du personnel détaché recruté par appel à candidature qui signe un contrat de travail avec le ministère de la tutelle technique conformément à la législation du travail en vigueur. La classification catégorielle et la grille salariale y sont jointes en annexe du décret.
7.	Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;	Il fait un 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.

Source : PPR COVID-19, Decembre 2021

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 est régi par le Décret 2021 - 1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

Ce décret 2021-1183/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso dispose en son article 80 que le personnel clé et les autres membres du personnel du projet de catégorie 2 sont recrutés par la procédure d'appel à candidature. L'article 90 précise que les agents publics recrutés sont placés en position de détachement.

Le statut du personnel est défini dans la section III de ce décret aux articles 79 et suivants.

Ce décret vient en complément de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso

Ainsi 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 réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG 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 FA.

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 projet 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 projet 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 rencontre 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 lunettes 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 pilotage du PPR COVID-19, est l'organe d'orientation, de pilotage et de décision du projet. Il est un organe d'orientation et de pilotage qui regroupe l'administration, les partenaires techniques et financiers et des personnes ressources. Le Comité de pilotage 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 recrutés et detachés dans le projet. La gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) du personnel recruté et non fonctionnaire 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 ayant 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 ayant 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 de 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 de 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). Ces conditions seront appliquées également dans le cadre du FA.

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 tiers⁷ 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.

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

⁷ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

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 financement additionnel du PPR COVID-19 est un atout important pour les membres de l'UGP et l'ensemble des parties prenantes issues des structures sanitaires publiques et privées, les contractuels et prestataires de services etc... 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 dans le cadre du déploiement des vaccins et de la vaccination sur toute l'étendue du territoire.

Avec cet outil, le projet 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.

MINISTERE DE LA SANTE

CABINET

BURKINA FASO

Unité-Progrès-Justice

435

Arrêté N°2020 _____ MS/CAB
portant création, composition, attributions et
fonctionnement du comité national
d'organisation de l'introduction du vaccin
contre la COVID-19 au Burkina Faso.

7379

LE MINISTRE DE LA SANTE



- Vu la constitution ;
 - Vu le décret n°2019 - 004/PRES du 21 janvier 2019 portant nomination du Premier Ministre ;
 - Vu le décret n° 2019- 0042/PRES/PM du 24 janvier 2019 portant composition du gouvernement du Burkina Faso ;
 - Vu le décret n°2019-0139/PRES/PM/SGG-CM du 18 février 2019 portant composition du Gouvernement du Burkina Faso ;
 - Vu la loi n°23/94/AN du 19 mai 1994, portant code de la santé publique ;
 - Vu le décret n° 2009-036/PRES/PM/MEF du 13 février 2009 portant création des comités nationaux d'organisation et fixation des grandes orientations des manifestations officielles ;
 - Vu le décret n°2018-0093/PRES/PM/MS du 15 février 2018 portant organisation du Ministère de la santé ;
 - Vu le décret n°2020-0239/PRES du 30 mars 2020 instituant un état d'alerte sanitaire sur l'ensemble du territoire national ;
 - Vu le décret n°2020-0326/PM/MATDC/MINEFID/MS/MFSNFAH/ du 04 mai 2020 portant création, attributions, composition, organisation et fonctionnement du Comité National de Gestion de la Crise de la Pandémie du COVID-19 ;
 - Vu l'arrêté n°2020-024/PM/CAB du 05 mai 2020 portant composition et fonctionnement du Secrétariat exécutif du Comité national de gestion de la Crise de la Pandémie du COVID-19 ;
 - Vu le décret n° 2012-720/PRES/PM/MEF du 11 septembre 2012 portant réglementation des rétributions des prestations spécifiques des agents des administrations publiques au Burkina Faso ;
 - Vu l'arrêté n° 2020-102MS/CAB portant création composition attributions et fonctionnement du Comité sectoriel « santé » de lutte contre la COVID-19
- Sur proposition du Directeur général de la santé publique.

13/4/2020

ARRETE

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : Le présent arrêté précise la création, la composition, les attributions et le fonctionnement du comité national d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

CHAPITRE II : CREATION

ARTICLE 2 : Il est créé au Burkina Faso un comité national chargé de l'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 en 2020.

Le comité national d'organisation a pour président le Ministre de la santé et pour vice-présidents le Représentant résident de l'OMS et le Représentant résident de l'UNICEF.

CHAPITRE III : COMPOSITION

ARTICLE 3 : Le comité national d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 comprend les commissions ci-après :

- la cellule de coordination ;
- la commission réglementation, surveillance et sécurité vaccinale ;
- la commission planification suivi et évaluation ;
- la commission génération de la demande et communication sur les risques et engagement communautaire ;
- la commission logistique et transport ;
- la commission finance et mobilisation des ressources ;
- la commission sécurité.

ARTICLE 4 : Les différentes commissions sont composées comme suit :

➤ **Cellule de coordination**

Président : le Ministre de la santé.

1^{er} Vice-président : le Représentant résident de l'OMS

2^{ème} Vice-président : le Représentant résident de l'UNICEF

3^{ème} Vice-président : le Secrétaire général du Ministère de la santé

Membres :

- le Directeur de cabinet du Ministre de la santé ;
- le Directeur général de la santé publique (DGSP) ;
- la Directrice générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS) ;
- le Directeur général de l'accès aux produits de santé (DGAP) ;
- le Directeur général de l'offre de soins (DGOS) ;
- la Directrice générale de l'Agence nationale de régulation pharmaceutique ;
- le Coordonnateur du comité sectoriel santé de riposte contre la Covid-19 ;

- la Directrice de la communication et de la presse ministérielle (DCPM) ;
- le Directeur de la promotion et de l'éducation pour la santé ;
- un Représentant du Secrétariat exécutif national (SEN) ;
- le Coordonnateur du SPONG ;
- le Directeur général de l'Institut national de santé publique ;
- le Président de la commission de l'homologation des produits de santé ;
- le Coordonnateur du Programme d'appui au développement sanitaire (PADS).

Secrétariat :

- **Président :** le Directeur de la prévention par les vaccinations (DPV);
- **Vice-président :** le Directeur de la Protection de la santé de la population (DPSP).
- **Membres :**
 - un (01) représentant du CORUS;
 - deux (02) représentants de la Direction de la prévention par les vaccinations (DPV);
 - un (01) représentant de l'Organisation mondiale de la santé (OMS);
 - un (01) représentant de l'UNICEF ;
 - un (01) représentant de l'USAID ;
 - un (01) représentant de l'AMP.
 - un (01) représentant du CDC /Atlanta
 - Un (01) représentant du CDC Afrique
 - Un (01) représentant de l'OOAS
 - Un (01) représentant de l'UEMOA

➤ **Commission planification, suivi et évaluation**

Président : le chef de service planification, suivi-évaluation de la direction de la prévention par les vaccinations.

Vice-Président : un représentant de la Direction du suivi et de la capitalisation.

Membres :

- trois (03) représentants du service planification suivi et évaluation de la Direction de la prévention par les vaccinations ;
- deux(02) représentants du service logistique de la Direction de la prévention par les vaccinations ;
- trois(03) représentants du service monitoring et gestion des données de la Direction de la prévention par les vaccinations ;
- un(01) représentant du service communication et mobilisation sociale de la Direction de la prévention par les vaccinations ;

- un (01) représentant de la direction de la protection de la santé de la population ;
- un (01) représentant de l'Agence nationale de régulation pharmaceutique (ANRP) ;
- un (01) représentant du CORUS ;
- un (01) représentant de la DGSP ;
- un représentant du Ministère de l'éducation nationale et de la promotion des langues nationales (MENA/PLN) ;
- un (01) représentant d'EPIVAC-Burkina ;
- un représentant du Cluster santé ;
- un (01) représentant OMS ;
- un (01) représentant de l'UNICEF ;
- un (01) représentant de l'AMP ;
- un (01) représentant du CDC.

➤ **Commission communication**

Président : Le chef de service de la communication, du plaidoyer et des relations extérieures de la DPV.

Vice-Président : un représentant de la Direction de la promotion et de l'éducation pour la santé.

Membres :

- deux (02) représentants du service communication et mobilisation de la Direction de la prévention par les vaccinations ;
- un (01) représentant de la Direction de la communication et de la presse ministérielle ;
- un (01) représentant du service communication de la Direction de la protection de la santé de la population ;
- un (01) infographe de la Direction de la promotion et de l'éducation pour la santé ;
- deux (02) représentants du cabinet du Ministre de la santé ;
- deux (02) représentants au niveau du bureau d'étude du Secrétariat Général du Ministère de la santé ;
- un (01) représentation du Ministère de la communication ;
- un (01) représentant du SPONG ;
- deux (02) représentants de l'OMS ;
- deux (02) représentants de l'UNICEF ;
- un (01) représentant de la Croix Rouge ;
- un (01) représentant du secrétariat permanent des organisations de la société civile (SP/OSC) ;
- un (01) représentant de l'UNALFA ;
- un (01) représentant du réseau des journalistes intervenant dans la communication en santé ;
- un (01) représentant de l'ONG Développement Média International ;

- deux (02) représentants de l'USAID.

➤ **Commission réglementation, surveillance et sécurité vaccinale**

Président : Le Directeur de l'homologation et des essais cliniques.

Vice-Président : le chef de service de monitoring et de gestion des données de la DPV.

Membres

- un (01) représentant du LNSP ;
- un (01) représentant de l'homologation et des essais cliniques ;
- un (01) représentant de la Direction de vigilance et des produits de santé ;
- un (01) représentant de l'inspection pharmaceutique ;
- un (01) représentant de la Direction de la surveillance du marché et de contrôle qualité ;
- un (01) représentant de la DGAP ;
- un (01) médecin urgentiste ;
- un (01) anatomopathologiste ;
- un (01) médecin infectiologue ;
- un (01) immunologiste ;
- deux (02) représentants du service de monitoring et de gestion des données de la DPV ;
- un (01) représentant du service logistique de la DPV.

➤ **Commission logistique et transport**

Président : Le chef de service logistique de la direction de la prévention par les vaccinations.

Vice-Président : un représentant de la Direction de la gestion de la chaîne d'approvisionnement en produit de santé.

Membres :

- quatre (04) représentants du service logistique de la DPV ;
- un (01) représentant du service logistique du CORUS ;
- un (01) représentant du service logistique de la CAMEG ;
- un (01) représentant du Ministère de la sécurité ;
- un (01) représentant du PADS ;
- un (01) représentant du LNSP ;
- un(01) représentant de l'Agence nationale de régulation pharmaceutique (ANRP) ;
- un (01) représentant de la DGSP ;
- un (01) représentant du bureau comptable principal matières ;
- un (01) représentant de l'UNICEF ;
- un (01) représentant de l'USAID ;
- un (01) représentant de l'OMS.

➤ **Commission finance et mobilisation des ressources**

Président : Le Directeur de l'administration et des finances du Ministère de la santé.

Vice-Président : Le chef de service de l'administration et des finances de la DPV.

Membres :

- deux (02) représentants du PADS ;
- un (01) représentant de la DGESS ;
- trois (03) représentants du service de l'administration et des finances de la DPV ;
- deux (02) représentants de la DAF ;
- deux (02) représentants de la Direction du contrôle des marchés ; publics et des engagements financiers du Ministère de la santé (DCMEF) ;
- deux (02) représentants de la Direction des marchés publics ;
- un (01) représentant de l'Unité de vérification paierie du ministère de la santé ;
- un (01) représentant de l'OMS ;
- un (01) représentant de l'UNICEF ;
- un (01) représentant du ROTARY.
- un (01) représentant de la Banque Mondiale,
- un (01) représentant de l'Union Européenne,
- un (01) représentant de la Banque Africaine de Développement,
- un (01) représentant de la CEDEAO,
- un (01) représentant de l'OOAS

➤ **Commission sécurité**

Président : le Secrétaire Général du Ministère de la sécurité.

Vice-Président : le Directeur de Cabinet du Ministre de la sécurité.

Membres :

- un (01) représentant du Ministère de la Défense ;
- un (01) représentant du Ministère en charge de l'Administration territoriale ;
- un (01) représentant du Ministère de l'Environnement, de l'Economie verte et du changement climatique ;
- un (01) représentant de l'Etat-major de la Gendarmerie nationale ;
- un (01) représentant de la Direction générale de la Police nationale ;
- un (01) représentant de la DPV.

CHAPITRE IV : ATTRIBUTIONS

Section 1 : Attributions de la cellule de coordination

ARTICLE 5 : la cellule de coordination est chargée de :

- superviser les membres des commissions ;
- examiner les informations au niveau mondial relatives aux vaccins COVID-19 en vue de les incorporer dans la planification et la préparation de leur déploiement au niveau national ;
- solliciter et prendre en compte l'avis du Groupe technique consultatif sur la vaccination (GTCV) ;
- définir le plan de déploiement avec des fonctions, des responsabilités et des délais clairs pour les différentes parties prenantes ;
- s'assurer que le plan de déploiement est aligné sur le plan national de préparation et de réponse à la COVID-19 et inclure une estimation des coûts pour faciliter le plaidoyer budgétaire et l'allocation des ressources ;
- établir un processus opérationnel pour la coordination, l'information et la communication ;
- fournir au besoin des rapports sur l'état d'avancement des autorités de niveau supérieur ;
- communiquer avec les partenaires et les médias ;
- assurer l'intégration avec les programmes de vaccination existants ;
- assurer la coordination intra et intersectorielle ;
- coordonner et / ou soutenir la mise en œuvre de l'état de préparation et de la capacité des services de santé ;
- évaluer (au niveau des services de santé et de la communauté) pour identifier les goulots d'étranglement et guider la livraison des vaccins et autres fournitures essentielles ;
- suivre les progrès à l'aide de l'outil d'évaluation de l'état de préparation.

Section 2 : Attributions de la commission réglementation, surveillance et sécurité vaccinale

ARTICLE 6 : Elle est chargée de :

- assurer le suivi de l'application de la réglementation en vigueur ;
- assurer une évaluation accélérée des données et des preuves en vue d'une homologation rapide du vaccin Covid19 ;
- délivrer le permis d'importation dans les plus brefs délais ;
- accélérer la libération des lots de vaccins pour une administration rapide du vaccin COVID-19 aux groupes cibles ;
- élaborer les modules de formation sur la sécurité vaccinale ;
- élaborer les directives de surveillance des MAPI ;

- produire un rapport sur la surveillance des MAPI;
- évaluer les activités de la commission.

Section 3 : Attributions de la commission planification, suivi et évaluation :

ARTICLE 7 : Elle est chargée de :

- concevoir ou adapter le cadre de surveillance et de suivi existant en y intégrant un ensemble d'indicateurs recommandés (à savoir la couverture, l'acceptabilité, la surveillance des maladies, entre autres) pour le vaccin contre la COVID-19 ;
- adapter les outils existants pour prendre en compte la vaccination contre la COVID19 (carnet, registres, canevas de rapport);
- élaborer le plan d'introduction du vaccin contre la COVID-19 ;
- élaborer les modules de formation des agents de santé sur la vaccination contre la COVID-19 ;
- réviser les supports de gestion du PEV ;
- organiser la mise en œuvre des activités de vaccination ;
- assurer la formation des acteurs ;
- organiser la supervision post introduction du vaccin contre la COVID-19 ;
- élaborer les termes de référence pour l'évaluation post introduction du vaccin contre la COVID-19 ;
- évaluer les activités de la commission.

Section 4 : : Attributions de la commission Génération de la demande et communication sur les risques et l'engagement communautaire (CREC)

ARTICLE 8 : Elle est chargée de :

- élaborer un plan de génération de la demande et communication sur les risques et engagement communautaire, basé sur l'évidence la plus récente possible obtenue à travers des enquêtes sociales sur les connaissances, attitudes et comportements des populations envers la COVID19 ;
- identifier les cibles et personnes ressources ou partenaires stratégiques à mobiliser ;
- impliquer les autorités administratives, politiques, coutumières, religieuses et autres leaders communautaires dans les activités ;
- mettre en place un mécanisme de monitoring des rumeurs/fausses information et de gestion des cas éventuels de résistances ou de refus ;
- identifier les canaux adaptés sans oublier d'intégrer un plan d'engagement en communication digitale;

- élaborer, diffuser les messages et faire un monitoring de leur diffusion à diffuser;
- organiser les points de presse ;
- organiser le lancement de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 ;
- évaluer les activités de la commission.

Section 5: Attributions de la commission logistique et transport :

ARTICLE 9: Elle est chargée de :

- élaborer un plan de déploiement et des procédures opérationnelles normalisées ;
- assurer une formation adéquate du personnel impliqué dans la chaîne d'approvisionnement des vaccins;
- évaluer les besoins logistiques (vaccins, équipements chaîne de froid, logistique roulante, système de monitoring de la température, etc.)
- mettre en place des mécanismes d'enregistrement et de communication des données pour les vaccins et l'équipement de la chaîne du froid;
- assurer une supervision robuste de la gestion des vaccins, y compris le système de surveillance du respect de la chaîne de froid.

Section 6 : Attributions de la Commission finances :

ARTICLE 10: Elle est chargée de :

- faire une estimation des ressources financières et humaines qui s'avèrent nécessaires (y compris les besoins en capacités supplémentaires) pour mener à bien les opérations de déploiement et de vaccination dans les points désignés et dans les délais requis ;
- identifier les mécanismes de financement en collaboration avec les parties prenantes concernées ;
- Compiler les micro-plans de vaccination budgétisés, y compris les plans pour d'autres éléments pertinents tels que la génération de la demande, la communication sur les risques et la surveillance de l'innocuité ;
- veiller à la mise en place d'un mécanisme de décaissement et de distribution des fonds aux niveaux les plus bas, pour la conduite des opérations ;
- produire un rapport financier de l'introduction du vaccin contre la COVID-19.

Section 7 : Attributions de la Commission Sécurité

ARTICLE 11 : Elle est chargée de :

X 9

- définir les conditions de sécurité pendant l'introduction du vaccin contre la COVID-19 ;
- assurer la sécurité lors du ravitaillement des districts ;
- appuyer le comité régional et provincial pour assurer la sécurité ;
- assurer la sécurité des personnes, des biens et équipements pendant la période de vaccination ;
- briefer les acteurs sur les consignes de sécurité avant leur déploiement sur le terrain pendant la campagne de vaccination ;
- évaluer les activités de la commission.

CHAPITRE V : FONCTIONNEMENT DU COMITE NATIONAL D'ORGANISATION

ARTICLE 12 : Le comité national d'organisation (CNO) de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 se réunit au moins deux fois par mois et chaque fois que de besoin sur convocation de son Président.

ARTICLE 13 : Les commissions thématiques et/ou sous-commissions se réunissent au moins une fois par semaine sur convocation de leur président.

ARTICLE 14 : Les présidents des commissions rendent compte au président du CNO à travers son secrétariat.

ARTICLE 15 : Chaque commission peut faire appel à toute personne ressource ou une structure, notamment le Groupe Technique Consultatif sur la Vaccination (GTCV) indiquée pour la mise en œuvre de ses activités ou un avis technique.

ARTICLE 16 : A l'exception des représentants des agences ou institutions partenaires, les membres du comité national d'organisation et ceux des comités locaux seront pris en charge par le budget de l'Etat. les membres du comité national d'organisation et ceux des comités locaux seront pris en charge par le budget de l'Etat.

ARTICLE 17 : Les présidents des commissions sont chargés du suivi et de la coordination des activités de leurs commissions respectives. Ils sont responsables de la détermination des besoins de fonctionnement qui sont soumis au président du comité national d'organisation pour arbitrage. Ils doivent également veiller à la production des rapports de commission.

ARTICLE 18 : Le comité national d'organisation est placé sous la tutelle du Ministre de la santé.

CHAPITRE VI: COMITES LOCAUX D'ORGANISATION

ARTICLE 19: Des comités régionaux, provinciaux et départementaux d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 seront mis en place sur l'ensemble du territoire et à l'image du comité national.

Section 8 : le comité régional d'organisation

ARTICLE 20 : Il est créé dans chaque région administrative un comité régional d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

ARTICLE 21 : Le comité régional d'organisation est composé ainsi qu'il suit :

Président : le Gouverneur de la région ;

Vice-Président : le Secrétaire général de la région ;

Secrétaire : le Directeur régional de la santé ;

Membres :

- le président du conseil régional ;
- le Haut-Commissaire de la province ;
- les Maires des communes concernées de la région ;
- le Directeur général du Centre hospitalier régional ;
- les Médecin-chefs des districts sanitaires ;
- les responsables régionaux des autres départements ministériels représentés dans le comité ministériel ;
- les représentants locaux des partenaires, ONG et associations intervenant dans le domaine de la santé.

ARTICLE 22 : Le comité régional qui a les mêmes attributions que le comité national au niveau régional, est chargé d'élaborer et de coordonner la mise en œuvre du plan d'action régional de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

ARTICLE 23 : Le comité régional se réunit au moins deux fois par mois et chaque fois que de besoin sur convocation de son président.

Section 9 : le comité provincial d'organisation

ARTICLE 24 : Il est créé dans chaque province administrative un comité régional d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

ARTICLE 25 : Le comité provincial d'organisation est composé ainsi qu'il suit :

Président : Le Haut-Commissaire de la province ;

Vice-Président : Le secrétaire général de la province ;

Secrétaire : Le Médecin-chef du district du chef-lieu de la province ;

Membres :

- les Préfets des départements de la province ;
- les Maires des communes chefs-lieux de la province ;
- les Médecins-chefs des autres districts de la province ;
- les responsables provinciaux des autres départements ministériels représentés dans le comité provincial ;
- les représentants locaux des partenaires, ONG et associations intervenant dans le domaine de la santé.

ARTICLE 26 : Le comité provincial est chargé d'élaborer et de coordonner la mise en œuvre du plan d'action provincial d'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

ARTICLE 27 : Le comité provincial se réunit au moins deux fois par mois et chaque que de besoin sur convocation de son président.

Section 10 : le comité communal d'organisation

ARTICLE 28 : Il est créé dans chaque commune, un comité communal d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso.

ARTICLE 29 : le comité communal d'organisation est composé ainsi qu'il suit :

Président : le Maire de la commune ;

Vice-Président : le Préfet du département ;

Secrétaire : l'Infirmier chef de poste siège de la commune.

Membres :

- le Secrétaire général de la commune ;
- les Infirmiers chefs-chefs de postes des Centres de santé et de promotion sociale ;
- les responsables des autres départements ministériels ;
- les représentants locaux des partenaires, ONG et associations intervenant dans le domaine de la santé.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 30 : Les activités du comité national d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso seront financées par le budget de l'Etat :

Imputation budgétaire : section 055 04/chapitre : 1014000311 ; activité 055 0401, article 60, paragraphe 601.

ARTICLE 31 : la durée de fonctionnement du Comité national d'organisation de l'introduction du vaccin contre la COVID-19 au Burkina Faso couvre la période du 16/11/2020 au 31/12/2021.

La durée pour laquelle les rétributions sont servies aux membres dudit comité ne saurait excéder vingt un (21) jours pour le niveau national, quatorze (14) jours pour le niveau régional, dix (10) jours pour le niveau provincial et sept (7) jours pour le niveau communal.

ARTICLE 32 : Le Secrétaire général du ministère de la santé est chargé de l'application du présent arrêté.

ARTICLE 33 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de sa date de signature sera enregistré et communiqué partout où besoin sera.

Ampliatiions :

- Présidence du Faso
- Premier ministère
- Ministère de la santé
- Tout membre du CMO
- Gouvernorats
- DRS
- Journal officiel du Faso
- Archives / chrono

Ouagadougou, le 07 DEC 2020



Professeur Léonie Claudine LOUGUE/SORGHO

Officier de l'Ordre de l'Étalon