



## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| LISTE DES TABLEAUX .....  | 2  |
| SIGLES ET ACRONYMES.....  | 3  |
| DEFINITION DES CONCEPTS .....   | 4  |
| 1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET ..... | 8  |
| 1.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet.....                    | 9  |
| 1.2 Caractéristiques et types de travailleurs du projet .....                     | 9  |
| 1.3 Calendrier des besoins en main d'œuvre .....                                  | 10 |
| 1.4. Conditions de travail et d'emploi .....                                      | 12 |
| 2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....                  | 13 |
| 2.1. Composantes et activités du projet .....                                     | 13 |
| 2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....                               | 14 |
| 3. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....           | 19 |
| 4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....  | 23 |
| 5. PERSONNEL RESPONSABLE .....  | 25 |
| 6. POLITIQUES ET PROCÉDURES .....   | 28 |
| 7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....  | 29 |
| 8. CONDITIONS GÉNÉRALES .....   | 30 |
| 9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES .....  | 31 |
| 10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....                                | 35 |
| 11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....                                     | 37 |
| ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE .....   | 38 |

## **LISTE DES TABLEAUX**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à disponibiliser au bénéfice de l'UCP .....</b> | <b>10</b> |
| <b>Tableau 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre .....</b>                | <b>14</b> |
| <b>Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation proposées .....</b>                                  | <b>16</b> |

## SIGLES ET ACRONYMES

|          |   |  |
|----------|---|--|
| ANEVE    | : | Agence Nationale des Evaluations Environnementales   |
| AT       | : | Accidents de Travail   |
| CARFO    | : | Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires   |
| CES      | : | Cadre Environnemental et Social  |
| CNSS     | : | Caisse Nationale de Sécurité Sociale   |
| DBM      | : | Déchets Biomédicaux  |
| DGAEF    | : | Direction Générale de l'Accès à l'Education Formelle   |
| DGB      | : | Direction Générale du Budget   |
| DGCOOP   | : | Direction Générale de la Coopération   |
| DGQEF    | : | Direction Générale de la Qualité de l'Education Formelle   |
| EAS/HS   | : | Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel   |
| EHS      | : | Environnement Hygiène Santé  |
| EPI      | : | Equipement de Protection Individuelle  |
| FPI      | : | Financement de Projets d'Investissement  |
| GRH      | : | Gestion des Ressources Humaines  |
| HBV      | : | Hépatite Virale B  |
| IGF      | : | Inspection Générale des Finances   |
| IMPCP    | : | Initiative Masse Critique des Professionnels des Projets   |
| IST      | : | Infection Sexuellement Transmissible   |
| MENAPLN  | : | Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales |
| MEP      | : | Manuel d'Exécution du Projet   |
| MGP      | : | Mécanisme de Gestion des Plaintes  |
| MP       | : | Maladies Professionnelles  |
| MSHP     | : | Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique   |
| NES      | : | Normes Environnementales et Sociales   |
| OCADES   | : | Organisation catholique pour le Développement et la Solidarité                                     |
| OIT      | : | Organisation Internationale du Travail   |
| ONG      | : | Organisation Non Gouvernementale   |
| OSC      | : | Organisation de la Société Civile  |
| OST      | : | Office de Santé des Travailleurs   |
| PGMO     | : | Plan/Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre  |
| PUDTR    | : | Projet d'Urgence de Développement Territorial et de Résilience                                     |
| SIG      | : | Système d'Information Géographique   |
| SST      | : | Santé Sécurité Travail   |
| TIP      | : | Taux d'incapacité permanente   |
| UCP      | : | Unité de Coordination du Projet  |
| VBG      | : | Violences Basées sur le Genre  |
| VCE      | : | Violence Contre les Enfants  |
| VIH/SIDA | : | Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'ImmunoDéficience Acquise                            |

## **DEFINITION DES CONCEPTS**

### **Autres parties concernées**

L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels. (CES, Banque mondiale).

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

### **Employé des fournisseurs principaux**

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

### **Mécanisme de gestion des plaintes**

Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (CES, Banque mondiale).

## **Parties touchées par le projet**

L'expression « parties touchées par le projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (CES, Banque mondiale).

## **Personnes défavorisées ou vulnérables**

L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. (CES, Banque mondiale).

## **Travailleur contractuel**

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note no 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.

## **Travailleur direct**

Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur.

**Violences basées sur le genre (VBG) :** terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes, la coercition et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence

dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques ». Les six (06) principaux types de VBG sont les suivants (viol, violence sexuelle, agression physique, mariage forcé, privation de ressources, d'opportunités ou de services, violence psychologique/affective) :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).

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

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

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

Le projet de protection du capital humain du Burkina Faso dans sa mise en œuvre, s'appuiera sur l'effectif actuel du PUDTR (P175382) qui forme une équipe disposant de bonnes connaissances sur les procédures des bailleurs de fonds, y compris les règles et procédures de la Banque mondiale. Cette équipe sera complétée par un consultant ayant participé au Burkina Faso à la précédente opération de protection du capital humain.

Pour la mise en œuvre du projet, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins (18) dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, association, fédération ou groupement, etc.) régulièrement constituée suivant la législation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Coordination du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents publics de l'État en position de détachement ;
- agents publics de l'Etat en position de disponibilité ;
- agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Burkina Faso) ;
- consultants.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. 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.

## **1.1 Acteurs institutionnels de la mise en œuvre du projet**

La mise en œuvre du projet va impliquer les acteurs institutionnels ci-après :

- le Ministère de l'économie, des finances et de la prospective (Direction Générale du Développement Territorial) ;
- le ministère en charge de l'Administration territoriale ;
- le Ministère en charge de l'environnement, de l'eau et assainissement ;
- le Ministère en charge du genre et de la femme ;
- le Ministère en charge de santé et de l'hygiène publique ;
- le Ministère en charge de l'éducation nationale, de l'alphabétisation et de la promotion des langues nationales (MENAPLN) ;
- les Directions régionales de l'économie et de la planification des régions du Burkina ;
- les Directions régionales de la Santé et de l'hygiène publique ;
- les Directions régionales en charge de l'éducation ;
- la Direction Générale de l'Accès à l'Education Formelle (DG/AEF) ;
- la Direction Générale de la Qualité de l'Education Formelle (DG/QEF) ;
- les Centres hospitaliers (nationaux et régionaux) et autres structures de soins ;
- les Agences d'exécution du projet (OCADES, autres prestataires de services, ...)
- l'Agence Nationale des Evaluations Environnementales (ANEVE) ;
- la Direction Générale de la Coopération (DGCOOP) ;
- la Direction Générale du Budget (DGB).

## **1.2 Caractéristiques et types de travailleurs du projet**

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) est celle du PUDTR (P175382) qui est composée des agents de l'État en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UCP mobilisera les travailleurs ci-après : Coordonnateur National, Responsable Administratif et Financier, Expert en Suivi-Évaluation, Expert en sauvegarde environnementale, Expert en sauvegarde sociale, Spécialiste en communication, Expert en passation de marché, des Assistants en passation de marché, des Assistants en sauvegarde environnementale et sociale, Expert en développement du capital humain, Expert en sécurité, Expert sur les Violences basées sur le genre (VBG), un Expert-comptable Auditeur interne principal, un comptable, un Expert en SIG, une Secrétaire de direction, des Chauffeurs et un agent de

liaison, des jeunes professionnels issus de l’Initiative Masse Critique des Professionnels des Projets et Programmes (IMCP) en position de stage, en appui à l’équipe fiduciaire du projet.

L’effectif des agents des prestataires et fournisseurs de services du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera déterminé et actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés. Cependant, le projet travaillera avec des structures partenaires qui interviennent pour la réalisation des activités sur le terrain. Il s’agit entre autres :

- organisation catholique pour le développement et la solidarité (OCADES) ;
- Laboratoire Citoyenneté (LC) ;
- associations et ONG travaillant sur le terrain ;
- autres prestataires de services VBG, etc.

### 1.3 Calendrier des besoins en main d’œuvre

*Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à disponibiliser au bénéfice de l’UCP*

| Période de recrutement                      | Types d'emplois                        | Nombre | Compétences requises   | Lieu d'affectation |
|---|--|--------|--|--------------------|
| Dès la préparation du projet (juillet 2024) | Coordonnateur                          | 1      | Connaissances et expériences avérées en gestion des projets  | Ouagadougou        |
| Dès le début du projet (Septembre 2024)     | Responsable Administratif et Financier | 1      | Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines & Financières                                   | Ouagadougou        |
| Dès le début du projet (Septembre 2024)     | Expert en passation des marchés        | 1      | Connaissances en procédures de passation des marchés   | Ouagadougou        |
| Octobre 2024                                | Expert-comptable Auditeur interne      | 1      | Connaissance en audit et contrôle de gestion   | Ouagadougou        |
| Dès le début du projet (Septembre 2024)     | Expert en suivi évaluation             | 1      | Connaissances en Suivi – évaluation et management de la qualité  | Ouagadougou        |
| Dès le début du projet (Mars 2020)          | Expert en sauvegarde sociale           | 1      | Sociologie, Connaissances en Genre, normes sociales et économiques ; sera en charge de la gestion des plaintes | Ouagadougou        |
| Dès le début du projet (Septembre 2024)     | Expert en sauvegarde environnementale  | 1      | Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé et Sécurité au travail                               | Ouagadougou        |

| <b>Période de recrutement</b>           | <b>Types d'emplois</b>  | <b>Nombre</b> | <b>Compétences requises</b>  | <b>Lieu d'affectation</b> |
|---|---|---------------|--|---------------------------|
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Expert en Communication   | 1             | Maitrise de l'élaboration du plan de communication et expertise avérée   | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Mars 2020)      | Expert en sécurité  | 1             | Avoir une expérience avérée en gestion des questions sécuritaires  | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Un assistant comptable logisticien                                    | 1             | Maitrise tenue de caisse et gestion de la logistique   | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Secrétaire de Direction   | 1             | Connaissance en gestion du secrétariat   | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Conducteurs de Véhicule Administratif                                 | A déterminer  | Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif  | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Agent de liaison  | 1             | Avoir de l'expérience en gestion et transmission du courrier   | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Expert sur les violences basées sur le genre                          | 1             | Maitrise en sociologie, avoir de l'expérience dans le domaine des violences basées sur le genre                    | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Assistants en sauvegarde environnementales et sociales                | 2             | Connaissances en normes environnementales, Hygiène, Santé, social et Sécurité au travail                           | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Assistants en passation de marché                                     | 2             | Connaissances en procédures de passation des marchés   | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Expert en développement du capital humain                             | 1             | Connaissances dans les domaines de l'éducation et de la santé  | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Consultant spécialiste des opérations de protection du capital humain | 1             | Avoir une expérience avérée en gestion des opérations de protection du capital humain                              | Ouagadougou               |
| Dès le début du projet (Septembre 2024) | Jeunes professionnels en appui à l'équipe fiduciaire du projet        | 10            | Bonne connaissance des procédures des bailleurs de fonds, y compris les règles et procédures de la Banque mondiale | Ouagadougou               |

#### **1.4. Conditions de travail et d'emploi**

La loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail au Burkina Faso 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 seront 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. En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrites dans la convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, et dans la NES 2 de la Banque mondiale (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (iii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ». Aux fins de la Convention N°182 de l'OIT, l'expression « *les pires formes de travail des enfants* » comprend :

- (a) 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;
- (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- (c) 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 pertinentes ;
- (d) 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.

Dans le cadre du projet, nul ne doit faire recours au travail forcé qui est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

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

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

### 2.1. Composantes et activités du projet

Le projet comporte deux (2) composantes : (i) assurer la fourniture de services essentiels de santé et d'éducation (100 millions de US dollars) et (ii) gestion du projet (1 million de US dollars). Le projet financera les services essentiels des budgets 2023, 2024 et 2025 dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Ce faisant, le projet soutiendra les efforts du pays pour maintenir la fourniture des services de base sélectionnés.

#### **Composante 1 : Assurer la fourniture de services de santé et d'éducation (100 millions de dollars).**

En premier lieu, les dépenses retenues dans le secteur de la santé concernent la mise en œuvre de programmes de gratuité des soins, le fonctionnement des hôpitaux ; et les centres de santé, et en soutenant les campagnes de vaccination. Il y a également les dépenses relatives à l'organisation des examens et concours, la formation et l'encadrement des enseignants et l'équipement des enseignants en matériel.

**Composante 2 : Gestion du projet.** L'objectif de cette composante est de financer les coûts de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre du projet, y compris la gestion de son risque fiduciaire. Cela comprend les éléments suivants : (i) assistance technique pour faciliter l'adoption de procédures rationalisées de paiement et de justification pour le programme de gratuité des soins de santé et pour les fonds transférés aux administrations déconcentrées du secteur de la santé ; (ii) mise en œuvre du système de soins de santé électroniques individuels gratuits visant à remédier aux lacunes dans la relation entre les patients et le centre de santé, (iii) mise à niveau et diffusion du système de gestion de l'information sur les examens des écoles en vue d'améliorer les délais d'obtention de l'examen. aux résultats, (iv) les salaires d'une équipe de jeunes professionnels formés dans le cadre du programme *Initiative Masse Critique des Professionnels des Projets* (IMCP) <sup>1</sup> qui appuiera le personnel fiduciaire de l'Unité de mise en œuvre des projets (UCP) ; (v) les coûts liés au contrôle des dépenses éligibles par l'Inspection Générale des Finances (IGF) ; et (vi) des audits indépendants annuels pour fournir une assurance fiduciaire adéquate sur l'utilisation des fonds du projet.

---

<sup>1</sup>L'IMCP a été lancé par le gouvernement du Burkina Faso avec le soutien de la Banque mondiale en vue de créer une masse critique de professionnels dans les fonctions de gestion de base des projets telles que la gestion financière, la passation des marchés, le suivi et l'évaluation, les sauvegardes environnementales et sociales. Une première cohorte de 146 jeunes professionnels ont suivi trois mois de formation académique et neuf mois de stage dans des projets financés par la Banque mondiale. PUDTR a accueilli environ 10 jeunes professionnels certifiés IMCP qui se verront attribuer des contrats pour soutenir le projet proposé.

*Tableau 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre*

| Composantes  | Sous-composantes  | Structures de mise en œuvre |
|--|---|-----------------------------|
| Composante 1. Assurer la fourniture de services essentiels de santé et d'éducation | Sous-composante 1.1 : Assurer la fourniture de services essentiels de santé                         | UCP, MSHP, Prestataires     |
|  | Sous-composante 1.2 : Assurer la fourniture de services essentiels d'éducation                      | UCP, MENAPLN, Prestataires  |
| Composante 2. Gestion du projet  | Sous-composante 2.1 : Fonctionnement du projet y compris la prise en compte des coûts du fiduciaire | UCP, Prestataire            |

## **2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

Selon l'article 50 et suivants de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, les principaux risques associés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain et comprennent les cas suivants :

- **Risques d'accident de la circulation routière :**

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet lors des missions sur terrain 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 où le projet intervient, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de 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 services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

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

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

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des fils de la localité dans la mise en œuvre des activités dans les zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte morale et physiques.

- **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 harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

- **Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines conditions mauvaises de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

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

Le risque d'EAS/SH est considéré comme modéré à ce stade. Les activités du projet, telles qu'elles sont décrites actuellement, ne sont pas susceptibles d'exacerber de manière significative les risques d'EAS/SH liés au projet, car elles sont principalement axées sur la fourniture de services essentiels de santé et d'éducation. L'unité d'exécution du projet proposée a une grande expérience de la gestion des risques d'EAS/SH et a déjà réagi de manière satisfaisante aux incidents liés à l'EAS/SH. Une cartographie de la violence liée au sexe a été réalisée dans certaines des zones du projet. Compte tenu des secteurs sélectionnés (éducation et santé), ce projet offre une excellente occasion d'introduire des mesures d'atténuation au niveau sectoriel, telles que l'application d'un code de conduite sectoriel pour les travailleurs de la santé ou les enseignants, interdisant et sanctionnant l'EAS/la violence sexuelle et sexiste. Ces mesures renforceraient de facto le cadre de responsabilité des secteurs de l'éducation et de la santé.

▪ **Risques infectieux chez les malades hospitalisés, les agents de santé et le grand public**

Les risques liés à une mauvaise gestion des déchets issus des soins de santé portent globalement sur :

- des blessures accidentelles : risques d'accident pour personnel de santé; les enfants qui jouent (ou qui font leurs besoins) sur les décharges d'ordure ainsi que les récupérateurs non avisés;
- des intoxications aiguës, des infections nosocomiales et des nuisances pour le personnel de santé et de collecte (odeurs, exposition, manque d'équipements de protection, absence de suivi médical, etc.).

Pour ce qui concerne les infections, les catégories suivantes sont identifiées :

- les maladies virales telles que le HIV/SIDA , l'Hépatite Virale B (HVB) et l'Hépatite Virale A. Sont principalement exposés à ces pathologies le personnel de santé, les accompagnants, le personnel d'entretien et les populations riveraines des décharges (enfants, récupérateurs, etc.);
- les maladies microbiennes ou bactériennes, telles que la tuberculose, les streptocoques, la fièvre typhoïde, etc.;
- les maladies parasitaires, (issues des selles provenant des centres de santé et rejetées dans les dépotoirs publics situés près des habitations) telles que la dysenterie, les ascaris, etc.
- les infections nosocomiales;
- la contamination de la chaîne alimentaire: les animaux domestiques en quête de nourriture au niveau des décharges publiques ou sauvages peuvent ingérer ces types de déchets, ce qui peut entraîner une propagation potentielle de maladies et de contaminants chimiques à travers la chaîne alimentaire.

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

**Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation proposées**

| Activités   | Risque  | Mesures d'atténuation  |
|---|---|--|
| Déplacements lors des missions sur terrain ou les déplacements pour aller ou revenir du travail ; | Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Formation et Sensibilisation des chauffeurs sur la sécurité routière et sur la conduite défensive ;</li> <li>✚ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>✚ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>✚ Faire recours à des tiers, notamment des fils de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.</li> </ul> |

| Activités  | Risque  | Mesures d'atténuation  |
|--|---|--|
|  | Accident de la circulation routière dont Accident de trajet.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sensibilisation sur le respect du code de la route pour le personnel de l'UCP et pour les conducteurs de véhicules des Entreprises partenaires du projet ;</li> <li>✚ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>✚ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> </ul>  |
| Organisation pratique du travail, choix managériaux                                  | Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>✚ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>✚ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ;</li> <li>✚ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>✚ Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>✚ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</li> </ul> |
| Aménagement de l'environnement de travail  | Risque de fatigue visuelle<br>Contrainte sensorielles, posturales, gestuelles et mentales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Former en ergonomie pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;</li> <li>✚ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>  |
| Organisation et rythme du travail,<br>Gestion des Ressources humaines.               | Les risques émergents : Le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail<br>Conflits sociaux ; | Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.<br>Communication, formation et sensibilisation sur les bonnes pratiques de GRH,<br>Formation sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux et autres facteurs de stress.  |
| Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divers risques d'atteinte à la santé</li> </ul>  | Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ;<br>Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques ;   |

| Activités   | Risque  | Mesures d'atténuation  |
|---|---|--|
|   |   | Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs :<br>boite à pharmacie, convention de soins...   |
| Missions sur le terrain, campagnes d'identification   | Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;</li> <li>✚ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ;</li> <li>✚ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE.</li> <li>✚ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.</li> </ul> |
| Collecte, stockage, transport et élimination des déchets biomédicaux y compris les déchets de soins vaccinaux | Risques infectieux chez les malades hospitalisés, les agents de santé et le grand public<br>Risques de blessures  | <p>Appliquer la réglementation sur les DBM</p> <p>Sensibiliser les usagers et le personnel des structures de soins sur les risques associés aux DBM</p> <p>Veiller au port des EPI au niveau des agents de collecte et de manipulation des DBM</p> <p>Renforcer les actions de collecte, de transport et d'élimination (ex : dotation des structures sanitaires en incinérateurs)</p> <p>Elaborer et mettre en œuvre un Plan de Lutte contre les Infections et de Gestion des Déchets (PLIGD)</p>  |

Par rapport aux risques d'incendie, les conditions de dégagements seront respectées au sein du projet, et les composantes sécuritaires nécessaires seront mises en place.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et des prestataires.

### **3. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES**

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Burkina Faso et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Burkina Faso est régie par les lois et les règlements ci-après :

- la Constitution de la 4<sup>ème</sup> République de juin 2011 ;
- la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat;
- la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- la Loi n° 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés a été promulguée par décret n° 2021-0337/PRES du 29 avril 2021 au Burkina Faso ;
- la loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- le Décret 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- le décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- l'arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la Loi 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront

mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

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

### ***Recrutement et traitement salarial***

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément à l'article 182 de Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui dispose ceci : « 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. A 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. ».

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

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. En outre, 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 mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables que le projet 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.

Par ailleurs, le projet est soumis au Décret 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 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.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du Projet de Protection du Capital Humain au Burkina Faso, aux travailleurs recrutés par le projet 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.

### ***Temps de travail, temps de repos et congés***

Quant à la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante (40) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. (Articles 137-138, Loi portant code du travail).

Les articles 155 et suivant du même code, traitent du repos hebdomadaire obligatoire qui est de vingt-quatre (24) heures minimums par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux (02) jours et demi calendaires par mois. Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

### ***Temps de repos et congés de la femme enceinte***

Selon les articles 144 et suivants du code du travail du 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.

### ***Liberté d'association***

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national comme le disposent les articles 275 et suivants du Code du travail, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Ainsi, le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet de Protection du Capital Humain du Burkina Faso n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger

leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

### ***Rupture de contrat***

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie (article 60, Loi portant code du travail).

Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée selon l'article 65, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

#### **4. BREF APERCU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi n° 004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés a été promulguée par décret n° 2021-0337/PRES du 29 avril 2021 et ses textes d'application.

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle 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.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, 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 environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Protection du Capital Humain du Burkina

Faso. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

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.

## **5. PERSONNEL RESPONSABLE**

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

L'équipe du PUDTR va conduire le processus de mise à disposition du personnel du projet en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective. L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires et des fournisseurs.

L'UCP aura en charge la gestion quotidienne du projet et assurera les missions suivantes :

- (i) la coordination des activités et projets existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes;
- (ii) la supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans de travail annuels et les budgets ;
- (iii) l'examen et l'approbation des rapports d'activités du projet ; et
- (iv) l'évaluation des réalisations du projet.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré pour 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'UCP, 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 Coordination du Projet (UCP) mettra à jour le MEP afin de préciser les modalités d'exécution et donner des informations détaillées sur les activités appuyées par le projet de protection du capital humain. Cette mise à jour du MEP permettra : (i) d'intégrer les spécificités du projet (paiement des charges récurrentes), (ii) de définir les critères d'éligibilité pour les coûts récurrents et (iii) de décrire les procédures de traitement des cas litigieux. Le PUDTR sera également chargé de mettre en œuvre une stratégie de communication claire pour garantir la participation des bénéficiaires et de faire refléter les lignes directrices appropriées dans le manuel mis à jour

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.

Le responsable chargé de la communication est chargé de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet. De même, le spécialiste en Sécurité au travail sera chargé de la gestion de ces questions.

L'UCP chargée du recrutement et de la gestion des fournisseurs et prestataires, veillera à ce que ces derniers 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'UCP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée chez les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Les fournisseurs et prestataires doivent assurer entre autres des visites médicales annuelles aux travailleurs (article 261 et suivants de la Loi portant code du travail).

Du reste, 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. A ce titre, l'employeur doit leur assurer des séances de formation 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 portant code du travail).

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

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

La médecine du travail est confiée à l'Office de Santé des Travailleurs (OST) qui vient en complément aux services médicaux des entreprises.

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

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

## **6. POLITIQUES ET PROCÉDURES**

Dans le cadre du projet PUDTR, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'Unité de coordination du projet.

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

- ✓ aux soins médicaux que requiert son état ;
- ✓ au maintien de son salaire ou de son traitement ;
- ✓ à la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un Taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie;
- ✓ à l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivant.

De même, la réparation des risques professionnels est traitée par les articles 16 et suivants de la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la loi n°28-2008 du 13 mai 2008 stipule que la procédure de réparation d'un accident de travail sont les suivantes :

- la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse nationale de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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.

## 7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement figurent l'âge minimum de 18 ans.

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.

Ainsi, un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé par le projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet seront mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, selon les dispositions de la Loi portant code du Travail au Burkina Faso (article 5), 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 :

- mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- mesure de discipline au travail ;
- mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- punition pour avoir participé à des grèves ;
- soumission à des heures de travail anormales.

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

## **8. CONDITIONS GÉNÉRALES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet ;
- le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet ;
- toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions ;
- toute autre condition particulière.

## 9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

### ➤ *Procédures de traitement des plaintes et litiges*

La procédure de gestion des plaintes dans le cadre du Projet fait appel aux principales étapes suivantes :

#### ▪ *Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes*

Les plaintes seront formulées verbalement ou par écrit. Pour les plaintes VBG il y aura un autre formulaire spécifique qui ne suivra pas les mêmes procédures que les autres plaintes. Toutes les plaintes de VBG signalées aux comités villageois seront renvoyées aux comités communaux pour être acheminées à la structure spécialisée qui enregistrera la plainte, offrira des services de VBG. La structure spécialisée au niveau national vérifiera le lien de ce cas avec le projet et suggérera des actions. Ces actions doivent être communiquées à la victime avant leur mise en œuvre. Les victimes peuvent à tout moment arrêter le processus administratif, ainsi qu'ils peuvent accéder à la justice à tout moment pendant le processus administratif ou après. Les canaux de réception des plaintes seront diversifiés et adaptés au contexte socioculturel et sécuritaire des différentes zones d'intervention du Projet :

- boîtes à plaintes au niveau des mairies et de l'UCP ;
- téléphone;
- saisine du comité par voie orale ou par écrit auprès des comités au niveau villages et communes et des points focaux désignés (hommes et femmes) ;
- saisine par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales ; ONG spécialisée en VBG association de défense des droits humains, etc.).

Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre disponible au niveau des différents comités. Mais les plaintes VBG ne vont pas figurer sur le même registre que les autres plaintes. La structure spécialisée en VBG recrutée se chargera de l'enregistrement des plaintes VBG. Les

données confidentielles seront sauvegardées par la structure. Un accusé de réception est remis au plaignant dès réception de sa plainte ou dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte.

- ***Etape 2 : Tri et classification des plaintes***

Un tri est opéré à l'issue du dépôt de la plainte par le comité concerné, en vue de déterminer le type de plainte enregistrée (sensible ou non sensible), et la procédure d'examen adéquate.

Ainsi, ce tri permettra aux membres des différents comités, de savoir si l'examen de la plainte nécessite une investigation sur le terrain, l'intervention d'autres membres de l'équipe du Projet ou de certaines personnes ressources. De même, le tri permettra de savoir si la plainte est du ressort de l'UCP, des prestataires ou fournisseurs, ou du ressort d'autres acteurs en dehors du Projet. Le (la) spécialiste des questions sociales et l'expert en VBG du Projet et les autres membres de l'UCP concernés, seront régulièrement informés après cette phase de tri et de classification, afin de recueillir leurs avis et suggestions, et un accusé de réception sera envoyé au requérant. En ce qui concerne les cas de VBG, seul le prestataire de services aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant le plaignant/la plaignante. Seules les informations non identifiables seront partagées avec l'UCP et la Banque mondiale comme le type de cas, le lien de l'auteur présumé par rapport au projet, l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Les plaintes non sensibles seront traitées aussi bien par les instances intermédiaires que par l'instance centrale. Quant aux plaintes sensibles, elles seront gérées au niveau central (coordination du projet). Ces dernières, qui ne peuvent pas être enregistrées avec les autres plaintes, sont immédiatement transmises au niveau de la coordination du Projet, qui assure les investigations nécessaires au traitement des plaintes et peut faire recours à des personnes ressources en cas de besoin.

- ***Etape 3 : Vérification et actions***

A cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

Si la plainte est fondée, une proposition de solution est faite au requérant par le président du comité concerné (pour rappel, cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG/EAS/HS). Si celui-ci n'y trouve pas d'objection, la solution est mise en œuvre. Dans le cas contraire, la plainte peut être transmise au niveau supérieur pour réexamen et si aucune solution acceptée par le plaignant n'est trouvée à ce niveau, ce dernier peut engager la procédure judiciaire. Toutes les ressources doivent être mobilisées pour que le règlement des plaintes et réclamations se fasse à l'amiable.

Par ailleurs, le traitement des plaintes sensibles peut nécessiter le recours à des compétences qui ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées seront sollicitées. Le MGP du projet prendra des dispositions pour enregistrer de manière sûre et éthique, documenter les plaintes et traiter correctement les allégations d'exploitation et d'abus sexuels, de

harcèlement sexuel (EAS/HS) et de violences contre les enfants (VCE). Les rapports de gestion des plaintes détailleront les cas d'incidents de VBG / EAS et de VCE au moyen de mécanismes de rapport spécifiques conformes aux meilleures pratiques en matière de collecte et de communication des informations connexes et en s'engageant avec les principales parties prenantes.

- ***Etape 4 : Suivi et évaluation/Reporting***

L'ensemble des plaintes sera enregistré dans une base de données pour en faciliter le suivi. De même, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes sera produit par les agences d'exécution et l'UCP et sera intégré au rapport contractuel du Projet. Seules les informations non identifiables sur les victimes peuvent figurer dans les rapports. Dans le cas où la plainte est liée au projet, il est indiqué si la victime a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question.

Par ailleurs, des entretiens seront menés auprès des différentes parties prenantes pour recueillir leur avis sur le fonctionnement du mécanisme. La satisfaction du plaignant par rapport au traitement qui a été fait de sa plainte doit être mesurée, afin d'apporter au besoin, les correctifs nécessaires pour la suite du Projet.

De même, une description des plaintes enregistrées selon leur typologie sera faite dans les rapports trimestriels, en même temps que des initiatives développées par le Projet pour procéder à la mise en conformité des activités concernées ou à la résolution des problèmes ayant causé ces plaintes, et partant, à la prévention de ce type de plaintes.

Un dossier individuel sera créé pour chaque requérant et comportera le formulaire de plainte, le formulaire de clôture, les procès-verbaux issus des sorties de vérification, les états de paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toutes pièces rentrant dans le cadre de la gestion de la plainte. Les plaintes liées aux VBG, seront conservées au niveau du prestataire de services VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillable pour garantir la confidentialité.

- ***Etape 5 : Délai de traitement***

Le délai maximal de traitement des plaintes ne doit pas excéder dix (10) jours en première instance. Ce délai comprend le délai nécessaire pour l'envoi d'un accusé de réception au plaignant, pour l'évaluation de la recevabilité et pour la proposition d'une solution au plaignant. Lorsque les solutions proposées ne conviennent pas au plaignant, ce dernier a le droit de saisir le niveau supérieur (communal ou central). Dès réception, le comité saisi en deuxième instance dispose d'un délai de huit (08) jours pour faire un retour au plaignant. Si le plaignant demeure insatisfait à cette étape, il peut saisir l'UGP, qui doit lui faire un retour dans un délai maximum de cinq (05) jours.

Pour ce qui est des plaintes sensibles, elles nécessiteront parfois la mobilisation d'autres acteurs (compétences externes) et un temps suffisant pour les investigations ; ainsi, l'instance saisie en premier ressort doit immédiatement saisir l'UCP, qui doit tout mettre en œuvre pour que le délai maximum de traitement de ces plaintes n'excède pas les huit (08) semaines à compter de leur date de réception.

- ***Etape 6 : Règlement judiciaire***

Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut recourir au traitement judiciaire. Toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), mais les plaignants sont libres d'entamer la procédure judiciaire s'ils le souhaitent. Ainsi, les plaignants doivent être informés de leur liberté d'avoir recours à la justice, et des implications du recours à la voie judiciaire. Toutefois, les dépenses seront à la charge du projet si sa responsabilité est engagée.

- ***Etape 7 : Clôture ou extinction de la plainte***

Les plaintes résolues sont clôturées à travers un formulaire cosigné par le président du comité de gestion selon le niveau de résolution de la plainte (village, commune, UCP), le/les plaignant(s) en (03) trois exemplaires. Une copie du formulaire signée est remise au plaignant, une autre, archivée au niveau du comité ayant conduit le processus, et la dernière copie, transmise à l'UCP pour archivage (physique et électronique). De même, les plaintes pour lesquelles le requérant a choisi d'engager la procédure judiciaire, feront l'objet de clôture au niveau du Projet, pour indiquer que toutes les tentatives de règlement à l'amiable ont été épuisées.

La clôture de la plainte doit intervenir au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse.

## **10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

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

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

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

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Toutes les rémunérations, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive 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, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Burkina Faso a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviés sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent MGP, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

## **11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

La mise en œuvre du projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/VCE.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

## **ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE**

### **1. Règles générales de conduite**

Le projet s'engage à s'assurer que le (s) activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet/l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu. Elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, le projet/l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants du projet/de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs. Le projet et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur. Le projet et les entreprises s'engagent à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu, elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Le projet s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement. Le projet/l'entreprise s'assure que les us et coutumes de la communauté locale soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination. Le projet/l'entreprise s'assure que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

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

### **2. Règles de conduite en rapport avec les VBG**

Les actes de VBG constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner. Ces

règles de conduite engage Le projet/l'entreprise dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux. Toutes les formes de VBG, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :

- i. Harcèlement sexuel, il est interdit de faire des avances sexuelles déplacées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- ii. Faveurs sexuelles, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse. À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés du projet/de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle. Une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par les entreprises, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG seront engagées, le cas échéant. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG.

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

### **3. Règles de conduite des responsables**

Elles engagent les responsables à mettre en œuvre le code de conduite du projet/de l'entreprise, ainsi que ceux signés par les individus. Les responsables doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et sans VCE, aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter les actions suivantes :

- sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;

- afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- veiller à ce que toute question de VBG/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, à l'UCP et à la Banque mondiale ;
- signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- si un responsable a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- une fois qu'une sanction a été déterminée, le responsable concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- si un responsable à un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet/l'entreprise sera tenue de désigner un responsable qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- les responsables qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le directeur de l'entreprise.
- ces mesures peuvent comprendre :
  - ✓ l'avertissement informel ;
  - ✓ l'avertissement formel ;
  - ✓ la perte d'une semaine de salaire au maximum;
  - ✓ la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
  - ✓ le licenciement.

- ✓ enfin, le fait qu'un responsable ou le directeur d'une entreprise omette de répondre de manière efficace aux violences basées sur le genre (VBG) ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

#### **4. Règles de conduite des employés**

Elles engagent toutes les personnes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à se conformer aux normes de comportement prévues. Le projet/l'entreprise doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG et les VCE, tel que requis par l'employeur
- ii. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- iii. ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- iv. ne pas se livrer au harcèlement sexuel, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- v. ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- vi. ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants, notamment à la sollicitation malveillante des enfants ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
- vii. à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage

(monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle, une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code;

viii. envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de VBG/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- ✓ tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin
- ✓ avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- ✓ avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par l'UCP et la Direction du chantier ;
- ✓ faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- ✓ quitter son poste de travail sans autorisation;
- ✓ introduire et diffuser des tracts et pétitions ;
- ✓ procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ou à l'entreprise ;
- ✓ se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- ✓ introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- ✓ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ garer les véhicules du projet ou de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- ✓ consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé;
- ✓ conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail;

- ✓ commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- ✓ se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par le projet ou l'Entreprise ;
- ✓ utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ou à l'entreprise.

En cas de non-respect des dispositions du présent Code, les mesures disciplinaires suivantes sont prévues:

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

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

| N° | Fautes   | Sanctions                  |
|----|--|----------------------------|
| 01 | Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine  | Blâme                      |
| 02 | Mauvaise exécution du travail  | Avertissement              |
| 03 | Abandon du poste de travail sans motif   | Avertissement              |
| 04 | Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique   | Mise à pied de 1 à 3 jours |
| 05 | Introduction de marchandise dans le chantier pour vente  | Mise à pied de 1 à 7 jours |
| 06 | Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail | Mise à pied de 1 à 8 jours |

| N° | Fautes   | Sanctions   |
|----|--|---|
| 07 | État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement  | Mise à pied de 8 jours  |
| 08 | Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours  | Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu                     |
| 09 | Absence non motivée excédant 72 heures   | Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence |
| 10 | Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement   | Licenciement sans préavis   |
| 11 | Vol  | Licenciement sans préavis   |
| 12 | Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail   | Licenciement sans préavis   |
| 13 | Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier  | Licenciement sans préavis   |
| 14 | Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail   | Licenciement sans préavis   |
| 15 | Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail  | Licenciement sans préavis   |
| 16 | Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie   | Mise à pied de 15 jours   |
| 17 | Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des maladies Covid, IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH | Licenciement sans préavis   |

| N° | Fautes  | Sanctions             |
|----|---|-----------------------|
| 18 | Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail | Licenciement immédiat |

### 5. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité de l'entreprise. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local (village ou commune). Le président du comité de gestion des plaintes sera désigné et les membres seront votés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'Unité de Coordination du projet.

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

Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

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

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