

# **GOUVERNEMENT DU BURKINA FASO**

-----

## **Projet Solaire à Large Échelle et d'Électrification Rurale (SOLEER) P166785**

### **PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)**

**Mars 2021**

## SOMMAIRE

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>DEFINITION DES CONCEPTS .....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<b>I. GÉNÉRALITÉS SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>8</b>
<b>II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D’ŒUVRE .....</b>	<b>11</b>
<b>III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES ..</b>	<b>19</b>
<b>IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
<b>V. PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>	<b>26</b>
<b>VI. POLITIQUES ET PROCEDURES .....</b>	<b>29</b>
<b>VII-AGE MINIMUM D’ADMISSION À L’EMPLOI, INTERDICTION DE PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS/TRAVAUX FORCES .....</b>	<b>30</b>
<b>VIII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....</b>	<b>31</b>
<b>IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>34</b>
<b>X. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>36</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

**Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP ..... 9**

**Tableau 2: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du  
projet ..... 15**

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

ABER	:	Agence Burkinabé de l'Électrification Rurale
AN	:	Assemblée Nationale
BM	:	Banque mondiale
CA	:	Courant Alternatif
CEG	:	Collège d'Enseignement Général
CGES	:	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CM	:	Centre Médical
CPRP	:	Cadre de Politique de Réinstallation des Populations
CSPS	:	Centre de Santé et de Promotion Sociale
DGER	:	Direction Générale des Énergies Renouvelables
EAS	:	Exploitations et Abus Sexuels
FCFA	:	Franc de la Communauté Financière en Afrique
FCT	:	Fonds pour les Technologies Propres
FDE	:	Fonds de Développement de l'Électrification
GIF	:	Global Infrastructure Facility
GEP	:	Groupes Electrogènes de Production
HS	:	Harcèlement Sexuel
Hz	:	Hertz
IPP	:	Independent Power Producer
IST	:	Infections Sexuellement Transmissibles
KV	:	Kilo Volt
m	:	Mètre
MPME	:	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
MR	:	Mini-Réseau
PAP	:	Personne Affectée par le Projet
PAR	:	Plan d'Action de Réinstallation
PASEL	:	Projet d'Appui au Secteur de l'Électricité
PDEB	:	Plan Décennal de Développement de l'Éducation
PGES	:	Plan de Gestion Environnemental et Social
PNDES	:	Plan National de Développement Économique et Social
PO	:	Politique Opérationnelle
PTMF	:	Plateforme multifonctionnelle
PV	:	Procès-Verbal
SINCO	:	Société d'Infrastructure Collective
SONABEL	:	Société Nationale d'Électricité du Burkina
TIP	:	Taux d'incapacité Permanente
TDGE	:	Tableau Divisionnaire Groupe Electrogène
TDGS	:	Tableau Divisionnaire Générateur Solaire
UCP	:	Unité de Coordination du Projet
V	:	Volt
VBG	:	Violences Basées sur le Genre
VCE	:	Violences contre les enfants

## DEFINITION DES CONCEPTS

- **Violences basées sur le genre (VBG) :** « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*). Dans le cadre de ce projet, l'accent sera mis sur **les exploitations et abus sexuels** (tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels réfèrent à toute « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires) et **le harcèlement sexuel** (avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle).
- **Victime/Survivant(e) :** Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).
- **Consentement :** Selon l'UNFPA (Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).
- **Parties prenantes 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*).
- **Parties prenantes 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*).
- **Employé des fournisseurs principaux**  
Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).
- **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*).

- **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 n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet (*CES, Banque mondiale*).

- **Travailleur communautaire**

Les travailleurs communautaires sont des membres de la communauté employés ou recrutés pour fournir de la main d'œuvre dans le cadre des travaux du projet entre autres lorsque la main d'œuvre est mise à la disposition comme contribution au projet ou lorsque les activités du projet sont conçues et réalisées dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale et/ou d'autres bénéfices du projet. (*Para 34 NES 2 CES, Banque mondiale*).

- **Travailleur direct**

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

## INTRODUCTION

La production d'électricité était basée principalement au Burkina Faso, sur des centrales thermiques générant des coûts particulièrement élevés et entraînant également une pollution environnementale. Il apparaît de nos jours, nécessaire de recourir à de nouvelles sources d'approvisionnement en énergie et, cela dans le respect de la préservation et de la protection de l'environnement. C'est dans cette optique que le Burkina Faso a sollicité auprès de la Banque mondiale, le financement du projet Solaire à Large Échelle et d'Électrification Rurale (SOLEER, P166785). Le projet est prévu pour une durée de quatre (04) ans, et comprend trois (03) composantes pour un investissement public total de 168,75 millions USD, avec une combinaison de financements nationaux de l'IDA, de subventions et de prêts du Fonds pour les Technologies Propres (FCT), et de subventions remboursables du Global Infrastructure Facility (GIF). Le projet SOLEER devrait mobiliser un total de 439 millions USD d'investissements privés de manière échelonnée, dont 25 millions USD pour le développement de mini-réseaux par des concessionnaires privés, et 414 millions USD pour des projets solaires à grande échelle par les IPP (Independent Power Producer).

### ☞ Objectifs de Développement du Projet

Accroître l'accès aux services d'électricité dans certaines zones rurales et la disponibilité de l'énergie solaire au Burkina Faso, ainsi que de mobiliser des financements privés.

Le projet proposé appuiera les principaux objectifs de la politique énergétique du Gouvernement du Burkina Faso visant à accroître l'accès à l'électricité dans les zones rurales, à réduire ses coûts de production grâce à l'énergie solaire et à soutenir la solvabilité de son service public. En ce qui concerne l'augmentation de l'accès, le projet proposé soutiendra l'électrification d'environ 300 nouvelles localités dans des zones rurales sélectionnées et la connexion de 120 000 ménages, micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et infrastructures communautaires (écoles, centres de santé, etc.) à des services électriques modernes et fiables. En ce qui concerne la réduction des coûts de production en utilisant l'énergie solaire et en tirant parti des investissements du secteur privé, le projet proposé financera (i) des investissements clés pour renforcer le réseau et permettre l'intégration de la production solaire et son expédition pendant les pics de demande et (ii) l'accompagnement d'un conseiller transactionnel pour la sélection des IPP pour le projet minier de stockage solaire et pour les parcs solaires régionaux avec stockage. Le projet proposé soutiendra également le renforcement du service public, car il pilote une structure institutionnelle innovante pour fournir de l'électricité afin de maintenir les clients solvables dans son portefeuille de clients.

### ☞ Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

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

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre étant élaboré à la phase de préparation du projet, il est susceptible de révision à tout moment, afin de prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du Projet.

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre du Projet SOLEER décrivent la manière dont les différents types de travailleurs du Projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national en vigueur ((législation sociale du travail et sécurité sociale) et des dispositions de la

Norme Environnementale et Sociale numéro deux (NES n°2). En outre, les PGMO définissent les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Ainsi, les PGMO ont pour objectif la mise en place d'un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

Élaborées sur la base des exigences de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, et des dispositions législatives et réglementaires du Burkina Faso relatives aux conditions de travail, les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre du Projet SOLEER s'articulent autour des points suivants :

- généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet ;
- évaluation des principaux risques liés à l'utilisation d'une main d'œuvre dédiée ;
- aperçu de la réglementation du travail : conditions générales ;
- aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- personnel responsable ;
- politiques et procédures ;
- âge minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés ;
- mécanisme de gestion des plaintes ;
- gestion des fournisseurs et prestataires ;
- employés des fournisseurs principaux.

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

L'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le Projet sont présentés dans cette section, qui donne des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du Projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

### **1.1. Effectif des travailleurs du Projet**

La gestion opérationnelle du Projet SOLEER sera assurée par une Unité de Coordination du projet (UCP) qui sera mise en place par le Ministère de l'Energie, ainsi que par les équipes qui seront mobilisées au sein des agences d'exécution. L'Unité de Coordination du Projet sera chargée de :

- aider ces agences et structures à planifier et à coordonner la mise en œuvre de chaque composante ;
- fournir aux agences et structures d'exécution un soutien technique pour la rédaction des termes de référence, l'examen des documents, la supervision et l'évaluation ;



- gérer les activités fiduciaires (gestion financière et achats) conformément au plan défini avec les agences d'exécution pour la mise en œuvre de leur composante ;
- recruter et de gérer les ressources humaines pour l'UCP ;
- consolider les programmes de travail et les budgets annuels et les présenter au comité de pilotage ;
- produire des rapports sur la base d'un système de suivi/évaluation.

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

Le personnel clé de l'UCP défini dans le tableau 1 sera mobilisé dès le début du projet et maintenu tout le long de la durée de vie du projet. Des Tdrs spécifiques de leur recrutement préciseront les informations sur la qualification et les compétences requises pour chacun des postes mentionnés. L'ensemble des travailleurs directs du projet au sens de la NES 2 aura pour résidence Ouagadougou, base des agences d'exécution du projet.

En cas de besoin, le Projet engagera des consultants à court terme sur des questions techniques spécifiques. Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser au sein de l'UCP.

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

Réf.	Poste	Nombre
1	Coordonnateur/Coordonnatrice	1
2	Responsable administratif et financier	1
3	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1
4	Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1
5	Spécialiste en suivi-évaluation	1
6	Secrétaire de direction	1
7	Agent de liaison/Reprographe	1
8	Chauffeurs	2

*Source : mission d'élaboration du PGMO, Novembre 2020*

#### ➤ Agences d'exécution

Les agences d'exécution mobiliseront leurs équipes respectives pour la mise en œuvre du Projet. Le personnel qui sera mobilisé est celui des agences suivantes :

- ☞ SONABEL
- ☞ ABER

Toutefois, en cas de nécessité et s'il s'avère que toutes les expertises ne sont pas disponibles au sein de ces agences, elles pourront recruter dans le cadre du Projet.

Pour ce qui est de l'effectif des agents des entreprises contractantes du Projet et des agents des entreprises en sous-traitance, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du Projet, d'autant plus que ces dernières ne sont pas encore identifiées.

### 1.2. Caractéristiques et types de travailleurs du Projet

Selon l'article 2 de la Loi n°028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, est considérée comme travailleur, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité

professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

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

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

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

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

- les travailleurs contractuels recrutés et soumis à un contrat de travail au sens de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail et ses textes d'application;
- les agents publics détachés et les agents publics mis à disposition du projet comme des travailleurs directs sont régis par le décret n°2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des Projets et Programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants sous contrat à durée déterminée travaillant directement sur le projet, conformément aux «Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Outre ces travailleurs directs, il y a les personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux).

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 considérations 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.

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

Le Projet SOLEER va s'exécuter autour des trois (3) composantes suivantes :

### 2.1 Composantes du Projet

#### ☞ Composante 1 : Electrification rurale

Les objectifs de cette composante qui sera exécutée par l'Agence Burkinabè de l'Électrification Rurale (ABER) sont (i) d'accroître l'accès aux services d'électricité dans environ 300 localités rurales sélectionnées, pour connecter 120 000 ménages et PME, et (ii) mobiliser des investissements privés dans le développement et l'exploitation de mini-réseaux

La Composante 1 comprend les sous-composantes suivantes :

- *Sous-composante 1.1 : Densification et renforcement des réseaux*

Cette sous-composante appuiera le renforcement et l'expansion du système électrique existant et la connexion d'environ 37 000 ménages dans certaines localités rurales.

- *Sous-composante 1.2 : Extension du réseau*

Cette sous-composante soutiendra l'électrification de localités sélectionnées dans une portée maximale de 30 km de la sous-station la plus proche ou le long du tracé du réseau national interconnecté, et la connexion de 42 000 ménages, PME et infrastructures communautaires.

- *Sous-composante 1.3 : Mini-réseaux verts mobilisant des investissements privés*

Cette sous-composante soutiendra le développement, l'installation et l'exploitation par des opérateurs privés, de mini-réseaux photovoltaïques avec stockage. Elle permettra la connexion de 41 000 ménages et PME par des concessionnaires privés sélectionnés de manière compétitive pour fournir une électricité fiable, durable et abordable.

- *Sous-composante 1.4 : Renforcement des capacités*

Cette sous-composante financera le renforcement des capacités et des opérations d'appui de l'ABER au cours de la période d'exécution du projet de 48 mois.

#### ☞ composante 2 : Solaire à échelle industrielle avec développement du stockage et intégration des énergies renouvelables (ERV)

Les objectifs de la composante 2 sont de (i) permettre une augmentation de la pénétration des ERV dans le réseau et (ii) permettre le déploiement de 300 MWh de projets solaires avec stockage via des IPP. La composante est exécutée par la SONABEL et comprend les sous composantes suivantes :

- *Sous-composante 2.1: Intégration et stockage des ERV*

Dans le cadre de cette sous-composante, le Projet mettra à niveau le réseau, en fournissant un support de tension et de fréquence avec stockage de batterie et systèmes de transmission CA flexibles (FACTS) en position optimale sur le réseau, pour soutenir également son intégration dans le réseau régional. En outre, le Projet prévoit l'utilisation du stockage sur batterie pour faire passer la production solaire photovoltaïque de la journée à la pointe du soir.

- *Sous-composante 2.2 : Infrastructure du parc solaire*

La sous-composante 2.2 à travers l'investissement plug and « Plug and Play », financera la réalisation de l'infrastructure du parc solaire, y compris la sélection du site, l'octroi de licences et la préparation, et la connexion au réseau SONABEL, incluant les améliorations du réseau au point de connexion et une nouvelle connexion à la Dorsale Nord permettant l'électrification à l'Est du pays.

- *Sous-composante 2.3 : Renforcement des capacités*

La sous-composante 2.3 prévoit la mise en œuvre de Plans de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et des Plans d'Action de Réinstallation (PAR) le cas échéant, la supervision technique du Projet, y compris les ingénieurs conseils ; cette sous-composante vise également le renforcement des capacités d'opérationnalisation du stockage pour le répartiteur de la SONABEL.

### ☞ **Composante 3 : Mobilisation des investissements privés pour la production d'énergie**

La composante 3, exécutée par le Ministère de l'Énergie (ME), a pour objectifs de mobiliser des investissements privés pour la production, et d'augmenter le nombre de clients solvables dans le cadre de la clientèle du service public. La Composante 3 comprend les sous-composantes suivantes :

- *Sous-composante 3.1 : Avis de transaction pour les parcs solaires régionaux*

Les travaux du conseil en transactions des parcs solaires régionaux financés dans le cadre de l'assistance technique du WAPP, ont commencé en octobre 2019. Sa portée globale est le développement du système d'appel d'offres de plusieurs phases et la rédaction des accords contractuels. La mise en œuvre et la sélection du IPP seront effectuées à l'aide du financement de la sous-composante 3.1. Au total, 300 MWc avec environ 300 MWh de stockage devraient être financés par le secteur privé, permettant la mobilisation d'environ 130 millions de dollars US pour la première phase, pour un total de 330 millions de dollars US d'investissements privés.

- *Sous-composante 3.2 : Avis de transaction pour les projets solaires des clients d'ancrage*

Dans le cadre de cette sous-composante, grâce à une subvention remboursable du Mécanisme mondial pour les infrastructures (GIF), un conseil en transactions aidera le Ministère et la SONABEL à finaliser les accords contractuels et la sélection du IPP. Après avoir tiré des enseignements de cette phase pilote, le Gouvernement du Burkina Faso proposera un tel programme à toutes les nouvelles mines. Dans le cadre de cette sous-composante, une EIES et un PAR pour le site seront également financés pour les clients d'ancrage. Le Projet pilote devrait mobiliser environ 44 millions de dollars US d'investissements privés pour un Projet photovoltaïque de 25 MWc avec stockage.

- *Sous-composante 3.3 : Renforcement des capacités*

Cette sous-composante financera le renforcement des capacités du Ministère de l'Énergie pour superviser le travail des conseils en transactions et transférer progressivement les compétences requises pour mener à bien le processus d'appel d'offres structuré pour les projets ultérieurs.

## **2.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre**

Selon l'article 50 de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et l'article 4 de la loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, le Projet présente d'autres risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.

Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet SOLEER sont les suivants :

- ***risques d'accidents***

La mise en œuvre du Projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route, y compris les populations bénéficiaires du Projet (Ces personnes ne sont pas prises en charge par les deux lois précitées). La prise en charge ou la réparation des dommages causés à celles-ci pourrait se faire par le biais des polices d'assurances qui seront contractées lors de la mise en œuvre du Projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés par le non respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. De même, la réalisation des infrastructures dans le cadre du Projet (travaux de construction des centrales et d'implantation des lignes) pourrait être à l'origine d'accidents sur les chantiers (chutes, blessures dues à l'utilisation des outils et équipements, etc.).

Ainsi, certaines mesures seront prises en œuvre dans le cadre du Projet, pour prévenir et donc 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 service, la signature du code de bonne conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail, le port des équipements de protection individuelle (EPI), etc.

Les entreprises contractantes inclueront dans leurs programmes de sensibilisation/information des thématiques au profit des communautés locales sur les risques d'accidents pouvant les impliquer ainsi que les mesures de mitigation à prendre pour les éviter.

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

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de 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 physique et morale.

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

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

- ***risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran***

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress pour les travailleurs directs du projet qui utilisent fréquemment le matériel informatique dans le cadre de leurs activités. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

Il serait judicieux de faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations de travail, et la prévention des risques professionnels et alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.

- ***risques de survenue de violences basées sur le genre et en particulier les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel...)* et/ou de violences contre les enfants**

Les EAS/HS peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires, mais aussi entre les travailleurs et les travailleuses. Des travailleurs venant de divers horizons peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

De même, certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

- ***risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet***

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non respect des us et coutumes des zones du Projet par les travailleurs du Projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Une sensibilisation des travailleurs du Projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

- ***risques d'infection à la COVID-19***

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

De même, il est possible qu'une personne puisse contracter la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS.

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

**Tableau 2 : Risques liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du Projet**

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ;</li> <li>✓ Faire recours à des tiers, notamment des fils de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.</li> </ul>
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> <li>✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.</li> <li>✓ Prévoir les informations/contacts à placer sur les véhicules pour remonter toutes mauvaises conduites (excès de vitesse, etc.)</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	Risques de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) 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>

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Réalisation des parcs solaires/Electrification des localités	Risques de survenue de 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 EAS/HS, 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 et s'assurer qu'il est connu de tous ; .</li> <li>✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ;</li> <li>✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE.</li> <li>✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.</li> <li>✓ S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes soit adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS, avec notamment l'identification de points d'entrée féminins et une approche centrée sur les besoins des survivants-es ;</li> <li>✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des communautés locales sur les EAS/HS/VCE et s'assurer de la diffusion de l'information concernant le signalement et la gestion des plaintes liées aux EAS/HS ;</li> </ul>
	Risques d'accidents (électrocution, travaux en hauteur pouvant entraîner des chutes, blessures liées à la manipulation du matériel) lors des travaux (construction des centrales, installation des panneaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ;</li> <li>✓ Exiger le port systématique des EPI sur les chantiers</li> </ul>



Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
	photovoltaïques, etc.)	
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ;</li> <li>✓ Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.</li> </ul>

Source : mission d'élaboration du PGM0, Novembre 2020

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 prestataires. Ce code de bonne conduite devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires).

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

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

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

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

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

☞ *Équipement de protection individuelle*

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques, harnais de sécurité et une protection respiratoire le cas échéant ainsi que d'autres types de protection nécessaires, seront mis à la disposition des travailleurs du Projet en tenant compte des postes et des risques qui y sont associés, pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

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

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

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

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

☞ *Élaboration de politiques et de procédures pour un traitement rapide des éventuels cas de COVID-19*

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

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

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

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

Tous les incidents ou accidents systématiquement enregistrés en lien direct ou indirect avec le Projet, ou ayant une incidence sur celui-ci, et susceptibles d'avoir de graves conséquences sur les communautés touchées par le Projet, le public ou le personnel, y compris l'exclusion ou la discrimination envers certaines personnes ou groupes de personnes, ainsi que les cas de EAS/HS/VCE seront notifiés à la Banque dans un délai de 48h maximum et 24 h en cas de fatalité.

### **III. APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES**

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

- Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- Loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat ;
- Loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;
- Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974.
- Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- Loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- Loi 055-2003/AN du 21 octobre 2003 portant fixation du taux de cotisation pour pension à la caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- Loi n°033/98/AN du 18 mai 2018, portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le code de sécurité sociale ;
- Loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats ;
- Loi n°055-98/AN du 10 décembre 1998 portant prise en charge des capitaux décès par le budget de l'Etat ;
- Décret n° 2017-0708/PRES/PM/MATD/MINEFID/ portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales.
- Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés ;
- Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS Portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceinte du 25 juin 2010 ;
- Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;
- Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007.

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

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

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le Projet, une documentation (Contrat de travail, 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 par chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le Projet se conformera aux dispositions suivantes de gestion de la main d'œuvre :

### **3-1- Conditions de travail**

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

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

Selon l'alinéa 2 de l'article 60 dudit décret, le personnel de l'Etat pourra être nommé, affecté, détaché ou mis à la disposition du Projet et Programme par le ministère de tutelle technique sur proposition du responsable de programme budgétaire. L'article 61 précise que le personnel de l'Etat est régi par les textes en vigueur applicables aux agents publics de l'Etat. Il s'agit ici notamment de la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat mais aussi de tous les statuts autonomes qui régissent les autres agents publics. Ainsi ils conservent leurs conditions de rémunération attachées à leur qualité d'agents publics de l'Etat. Toutefois, ils bénéficient d'une indemnité mensuelle en fonction du poste qu'ils occupent

(confère article 62 Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso).

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

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

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

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

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

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

De même, le Projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du

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

A cet effet, le plan d'actions EAS/HS et le mécanisme de gestion des plaintes prévoient des dispositions particulières les concernant.

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

### **3-2- Temps de travail, temps de repos et congés**

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

L'article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre (24) heures minimum par semaine tandis que les articles 156 et 165 portent sur le congé annuel. L'article 5 de l'arrêté 2009-014/MTSS/DGT/DER relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé payé du 18 décembre 2009 indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel. Ainsi, le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze mois.

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

### **3-3- Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte**

Selon les articles 144 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée

comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

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

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

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

### **3-4- Liberté d'association**

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du Projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le Projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, 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 SOLEER n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre. Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose que : « Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires. ».

### **3-5- Rupture de contrat**

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

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture

n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

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

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

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

#### **IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

##### **4-1- Les accidents de travail et maladies professionnelles**

Selon l'article 51 de la Loi 015 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, l'accident du travail couvre en fait deux évènements :



l'accident du travail proprement dit, et l'accident de trajet c'est-à-dire l'accident survenu entre le lieu de travail et les lieux suivants :

Le lieu de résidence ;

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

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

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

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

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

#### **4-2- Santé et Sécurité au Travail (SST)**

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

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

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

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet SOLEER. 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 environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires<sup>1</sup>.

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

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

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

De plus, le Projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et du Gouvernement burkinabè au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que le Projet, les représentants des travailleurs soient assistés et conseillés par le Comité de Sécurité et Santé au Travail (article 250 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso), afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt, et de l'atténuer au maximum à travers l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail. (Voir la section 2, tableau 3 pour les mesures d'atténuation des risques).

Les articles 36 et article 37 de la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina (Titre III) définissent et interdisent de manière formelle et claire tout acte d'harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

En ce qui concerne les VBG, la loi n°061-2015 /CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes s'applique à toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles notamment les violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles. Ladite loi protège toute personne de sexe féminin sans discrimination aucune fondée notamment sur la race, la couleur, la langue, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, la situation matrimoniale ou sociale.

## **V. PERSONNEL RESPONSABLE**

### **5-1- Dispositif de mise en œuvre du Projet**

La supervision du Projet sera assurée par le Gouvernement du Burkina Faso et la Banque mondiale. Le ministère de l'Énergie accueillera une unité agile de coordination des Projets (UCP), avec une expertise fiduciaire et de suivi et d'évaluation, pour (i) gérer la mise en œuvre de la composante 3, ii) consolider, au nom du ministère, l'information et les rapports du Projet, (iii) assurer une coopération continue entre les entités de mise en œuvre, et mettre en commun les ressources et l'expertise lorsque c'est possible, et (iv) assurer le secrétariat du comité directeur du Projet.

Le personnel et les consultants embauchés avec les ressources du Projet seront basés sur l'évaluation de la capacité susmentionnée et le budget respectif élaboré par les organismes de mise

---

<sup>1</sup> <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

en œuvre. Les rôles et responsabilités de ces employés/consultants seront énoncés dans un mandat détaillé qui sera approuvé par la Banque mondiale.

La mise en œuvre des entités nécessitera un soutien technique ainsi que le renforcement des capacités, en particulier en ce qui concerne les mesures de Sauvegardes Environnementale et Sociale. L'UCP et les équipes de mise en œuvre respectives au sein de l'ABER et de la SONABEL seront responsables de la mise en œuvre des activités prévues par le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale, et de la coordination inter-agences. Le Coordinateur/la Coordinatrice de Projet sera assisté(e) par un(e) spécialiste de l'environnement, un(e) spécialiste du développement social et par des consultants individuels au besoin.

Une stratégie de mise en œuvre spécifique sera élaborée pour chaque composante du Projet. La composante 1 sera mise en œuvre par ABER, la composante 2 par SONABEL et la composante 3 par le ministère de l'Énergie. Un manuel d'opérations sera élaboré pour guider les entités de mise en œuvre dans les procédures, les mécanismes de rapports et les activités de fusions et en charges en ce qui concerne la mise en œuvre du Projet.

L'exécution du Projet est assurée par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et les agences d'exécution.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré après la mise en vigueur du Projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le MEP inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'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 en cas de changement ou de restructuration du dispositif ou de l'ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le Projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le Projet.

L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants ; elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UCP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de

travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation comprendra un volet sur le harcèlement sexuel au travail, ainsi que les dispositions prises par l'employeur pour prévenir et répondre à toute allégation de harcèlement sexuel.

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

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

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

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

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

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

## **5-2- Comité de revue**

Un Comité de revue, organe d'orientation et de pilotage a été mis en place au sein du Ministère de l'Énergie. Le comité de revue veille à la cohérence des objectifs du Projet avec les politiques et initiatives nationales. Il initie également et valide les orientations générales ou spécifiques du projet.

Le Comité de revue se réunit deux (2) fois par an pour discuter des actions en cours, des difficultés rencontrées, du planning des actions de la période suivante et de toute autre matière que les participants jugent utiles. Le Comité de revue peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président en cas de besoin. Ce comité est composé des premiers responsables des départements ministériels et d'institutions, de la société civile, des collectivités territoriales et des coutumiers, y inclus les donateurs (observateurs), intéressés et/ou impliqués dans la mise en œuvre du Projet. Un arrêté interministériel vient préciser les attributions du comité de revue et son mode de fonctionnement.

## **VI. POLITIQUES ET PROCEDURES SUR LA SANTE ET SECURITE, RAPPORTS ET SUIVI ET AUTRES POLITIQUES APPLICABLES AU PROJET**

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

### **6.1. Les procédures applicables au présent projet**

Elles concernent d'une part les agents publics du Projet et d'autre part les travailleurs contractuels parmi les travailleurs des agences d'exécution et de l'UCP ainsi que les travailleurs des entreprises :

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

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

**Pour les travailleurs contractuels** (agences d'exécution et UCP du projet ainsi que les travailleurs des entreprises), la procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, consiste :

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

### **6.2. Les droits des victimes d'accidents de travail**

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

- ✓ aux soins médicaux que requiert son état ;
- ✓ au maintien de son salaire ou de son traitement (indemnité journalière) en cas d'incapacité temporaire ;

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

## **VII. AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI, INTERDICTION DE PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS/TRAVAUX FORCES**

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.

Cependant, selon l'article 152 de la Loi N° 028 -2008/AN portant Code du travail, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers.

Aussi, en vue de protéger et de préserver les enfants, l'article 153 de ladite loi précise que « Les pires formes de travail des enfants sont interdites... »

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

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

La liste de ces travaux est déterminée par l'article 5 du décret N° 2016 -54/ PRES/PM/MFPTPS/MFSNF portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants du 09 JUIN 2016.

Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum de 15 ans ne doit pas être employé par le Projet. De même, un enfant ayant dépassé cet âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne doit pas être 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. Pour ce faire, 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 sera 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 l'article 5 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

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

## **VIII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES**

Des plaintes peuvent naître entre les travailleurs et leurs employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Les mécanismes de gestion des plaintes sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne tous les travailleurs du projet et des parties prenantes. Le projet devrait informer les travailleurs permanents et les travailleurs contractuels de la disponibilité du mécanisme de gestion des plaintes et de son mode de fonctionnement. Les informations pertinentes devraient être mises à leur disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qui est facile à comprendre et accessible pour les travailleurs, par exemple en les incluant dans les manuels du travailleur, en les plaçant sur les panneaux d'affichage ou en utilisant des modes de communication adaptés.

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :

- le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage. Ce mode de résolution ne sera jamais employé dans les cas de plaintes liées aux EAS/HS ;
- le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux social.

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

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

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

## 8.1 Règlement du conflit individuel de travail

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

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

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

## 8.2 Règlement de conflit collectif

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

- *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail ou le directeur du travail. Il est important de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une direction régionale du travail. Quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs directions régionales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail. À l'issue de la tentative de conciliation, le directeur du travail ou l'inspecteur du travail établit



séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Le PV d'accord total ou partiel est signé de l'inspecteur ou du directeur du travail, et contresigné par les deux parties en conflit et met fin au différend. Il est immédiatement exécutoire. Le procès-verbal d'accord total est déposé au greffe du tribunal du travail du lieu du différend par l'inspecteur ou le directeur du travail qui doit veiller à l'exécution des accords par les parties. Une ampliation du PV est transmise aux parties et à partir de la date de réception de son exemplaire, chaque partie est dans l'obligation d'exécuter les accords lui incombant. Cependant, les points de désaccord sont transmis à l'arbitrage.

- *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins qu'il adresse au ministre chargé du travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date de transmission au ministre chargé du travail conformément à l'article 371 de la Loi N° 028 -2008/AN portant code du Travail au Burkina Faso. Dans un délai de dix (10) jours maximums qui suivent la réception du procès-verbal de non-conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou par le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la Cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres prévus par la loi. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par le Président du Conseil d'arbitrage. La sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

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

Pour tous les travailleurs qui ne sont pas dans la sphère administrative pour bénéficier de ces dispositions de gestion des conflits, le projet mettra en place un dispositif et veillera à ce que cela soit mentionner clairement dans les contrats des travailleurs. Le projet pourrait donc par le moyen du MGP permettre à tout travailleurs contractuels de se faire entendre et trouver gain de cause.

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

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

Ainsi, le Médiateur du Faso est appelé à apporter une assistance aux administrés pour faire valoir leurs droits et pour faire face à leurs devoirs, recevoir et instruire les réclamations provenant des personnes physiques et morales, relatives au fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une mission de service public ; formuler des recommandations en vue du règlement rapide et à l'amiable des litiges entre l'administration publique et les administrés ; faire des propositions de

modifications des textes législatifs, réglementaires et administratifs dans l'intérêt général ; participer à toute action tendant à l'amélioration des services publics et à toute activité de conciliation entre l'administration publique et les forces sociales et professionnelles.

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

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

Le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du Projet, sauf pour les plaintes liées aux EAS/HS. Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Le mécanisme de gestion des plaintes sera fondé sur une approche basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locaux de prestations VBG.

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

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

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel, toute forme de violence et d'exploitations 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 est applicable à condition qu'elle soit conforme 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. Des mesures seront mises en place afin de s'assurer que les procédures de recrutement ne portent pas préjudice aux groupes vulnérables, et notamment aux personnes qui pourraient être dans des situations de traite.

## **X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Le projet ne va pas utiliser la main d'œuvre communautaire dans le sens de la NES 2 (paragraphe 34) mais des fournisseurs principaux qui auront jugé opportun de recourir à des travailleurs au sein de la communauté locale comme des travailleurs contractuels doivent fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix comme l'exige les dispositions des paragraphes 31 à 33 de la NES 2 sur les travailleurs contractuels. La documentation devra contenir, entre autres :

- les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires;
- la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires;
- les conditions de travail des travailleurs communautaires ;
- la santé et sécurité au travail;
- les procédures de gestion de la main-d'œuvre communautaire, incluant les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, les modalités de paiement et les horaires de travail ;
- le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires.

L'UCP procédera à l'analyse de la documentation fournie par l'Entrepreneur ayant jugé opportun de recourir à des travailleurs au sein de la communauté dans le cadre de leur contrat et pourra solliciter l'avis de non-objection de la Banque sur ledit document.

## **XI. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Sauf stipulation conventionnelle contraire, la passation, l'exécution et le règlement des marchés du Projet seront régis par la réglementation générale de la commande publique en vigueur au Burkina Faso (article 34). 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 se feront conformément à cette disposition de la réglementation générale des Projets et Programmes.

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 et réponses aux EAS/HS/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.

## **ANNEXES**

## ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE

**Ceci est un modèle et doit être adapté par l'équipe du Projet en se référant à la réglementation nationale et aux exigences de la Banque mondiale**

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

Le projet/l'entreprise s'engage à s'assurer que le (s) activités soient mise(s) 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 exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) 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/l'entreprise 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/l'entreprise s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, sexe, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

Le projet/l'entreprise s'assurera que les us et coutumes de la communauté locale qui ne sont s'inscrivent pas dans des dispositions contraires aux droits humains soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et dans l'absence de toute discrimination.

Le projet/l'entreprise s'assurera 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 exploitations et abus sexuels et harcèlement sexuel (EAS/HS)**

#### **✓ Règles de conduite du projet**

Les actes de EAS/HS 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 suite à donner.

Ces règles de conduite engagent le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux.

Les EAS/HS, 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. Exploitations et abus sexuels : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent comme toute « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- ii. Harcèlement sexuel : par exemple, 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.
- iii. Faveurs sexuelles : par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveur 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 l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de EAS/HS seront engagées avec le consentement éclairé des survivantes, 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 EAS/HS commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de EAS/HS.

Les chefs de service sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de EAS/HS 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.

✓ ***Règles de conduite du chef de service***

Elles engagent le chef de service à mettre en œuvre le code de conduite du projet, ainsi que ceux signés par les individus.

Le chef de service doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans EAS/HS 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 EAS/HS/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;

- ✓ veiller à ce que toute question de EAS/HS/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale avec le consentement éclairé des survivantes;
- ✓ signaler tout acte présumé ou avéré de EAS/HS et/ou de VCE lié au projet 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 chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de EAS/HS/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 gestion des plaintes ;
- ✓ une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service 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 chef de service a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (b) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet sera tenu de désigner un autre chef de service qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- ✓ les chefs de service qui omettent de signaler les incidents liés aux EAS/HS/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux EAS/HS/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
  - ☞ l'avertissement informel ;
  - ☞ l'avertissement formel ;
  - ☞ la formation complémentaire ;
  - ☞ 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 chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux EAS/HS ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

✓ **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 doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les EAS/HS 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 EAS/HS ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les EAS/HS et les VCE, tel que requis par l'employeur;
- traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, sexe, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

- signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de EAS/HS/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.
- 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 ;
- ne pas se livrer au harcèlement sexuel – par exemple, 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.) ;
- ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- 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 ;
- 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 ;

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, avec 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 pendant toute la durée du projet, et ce durant et en dehors des horaires de travail ;
- ✓ 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 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 de la Direction du chantier ;
- ✓ introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- ✓ procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;



- ✓ introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- ✓ emporter sans autorisation écrite des objets appartenant 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 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, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- ✓ conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- ✓ 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 l'Entreprise ;
- ✓ utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles ;

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

- ☞ L'avertissement formel ;
- ☞ La formation complémentaire ;
- ☞ La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- ☞ La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- ☞ Le licenciement 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.

Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 4 à 8 jours
6. Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 4 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains,	Mise à pied de 4 à 8 jours

Fautes	Sanctions
clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	
<b>8.</b> Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 4 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
<b>9.</b> Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 4 à 8 jours
<b>10.</b> Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
<b>11.</b> Toute forme de EAS/HS, peu importe le genre, statut, profil de la personne en question (travailleur/travailleuse ou membre de la communauté locale)	Licenciement avec préavis
<b>12.</b> Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
<b>13.</b> Vol	Licenciement sans préavis
<b>14.</b> Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
<b>15.</b> Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
<b>16.</b> Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
<b>17.</b> Abandon de poste	Licenciement sans préavis
<b>18.</b> Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
<b>19.</b> Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis

### 3. 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.

Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés 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.*

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

*Nom et prénom (s) en toutes lettres :* \_\_\_\_\_

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

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