

**BURKINA FASO**  
**Unité-Progrès-Justice**

---

**MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DU DEVELOPPEMENT**  
**SECRETARIAT GENERAL**  
**DIRECTION GENERALE DE LA COOPERATION**

**PROGRAMME D'IDENTIFICATION UNIQUE POUR L'INTEGRATION REGIONALE ET**  
**L'INCLUSION EN AFRIQUE DE L'OUEST (WURI) - PHASE 2 – P169594 DE LA BANQUE**  
**MONDIALE**

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

**Mars 2020**

## SOMMAIRE

<b>SIGLES ET ABBREVIATIONS .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<input type="checkbox"/> <b>Contexte et justification .....</b>	<b>5</b>
<input type="checkbox"/> <b>Objectifs du projet.....</b>	<b>5</b>
<input type="checkbox"/> <b>Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre .....</b>	<b>5</b>
<b>I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Effectif des travailleurs du projet .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet .....</b>	<b>8</b>
<b>II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE .....</b>	<b>9</b>
<b>8.1 Composantes du projet .....</b>	<b>9</b>
<b>8.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre .....</b>	<b>11</b>
<b>III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES... 15</b>	
<b>IV. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>V. PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>	<b>18</b>
<b>VI. POLITIQUES ET PROCEDURES .....</b>	<b>20</b>
<b>VII. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI.....</b>	<b>20</b>
<b>VIII. CAS DES TRAVAUX FORCES .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
<b>IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....</b>	<b>21</b>
<b>8.1 Règlement du conflit individuel de travail .....</b>	<b>22</b>
<b>8.2 Règlement de conflit collectif.....</b>	<b>22</b>
<b>X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>23</b>
<b>XII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>25</b>
<input type="checkbox"/> <b>Définition des concepts.....</b>	<b>26</b>

## SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>AT</b>	:	Accident de Travail
<b>BM</b>	:	Banque mondiale
<b>CARFO</b>	:	Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires
<b>CEDEAO</b>	:	Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
<b>CES</b>	:	Cadre Environnemental et Social
<b>CIL</b>	:	Commission de l’Informatique et des Libertés
<b>CNIB</b>	:	Carte Nationale d’Identité Burkinabé
<b>CNSS</b>	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>CNT</b>	:	Conseil National de la Transition
<b>DGMEC</b>	:	Direction Générale de la Modernisation de l’Etat Civil
<b>FPI</b>	:	Financement de Projet d’Investissement
<b>IFU</b>	:	Identifiant Financier Unique
<b>IU</b>	:	Identifiant Unique
<b>MATD</b>	:	Ministère de l’Administration Territoriale et de la Décentralisation
<b>MDENP</b>	:	Ministère du Développement de l’Economie Numérique et des Postes
<b>MINEFID</b>	:	Ministère de l’Economie, des Finances et du Développement
<b>MGP</b>	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
<b>MP</b>	:	Maladies professionnelles
<b>NES</b>	:	Norme Environnementale et Sociale
<b>OIT</b>	:	Organisation Internationale du Travail
<b>ONG</b>	:	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONI</b>	:	Office National d’Identification
<b>OSC</b>	:	Organisation de la Société Civile
<b>OST</b>	:	Office de Santé des travailleurs
<b>PAP</b>	:	Personne affectée par le Projet
<b>PDI</b>	:	Personnes Déplacées Internes
<b>PEES</b>	:	Plan d’Engagement Environnemental et Social
<b>PGMO</b>	:	Procédures de Gestion de la Main d’oeuvre
<b>PMPP</b>	:	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>SST</b>	:	Santé et Sécurité au travail
<b>UGP</b>	:	Unité de Gestion du Projet
<b>UNFPA</b>	:	Fonds des Nations unies pour la population
<b>VBG</b>	:	Violence basée sur le Genre
<b>VCE</b>	:	Violence Contre les Enfants

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP .....</b>	<b>7</b>
<b>Tableau 2: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre.....</b>	<b>10</b>
<b>Tableau 3: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du programme Wuri.....</b>	<b>12</b>

## **INTRODUCTION**

### **Contexte et justification**

Les pays africains en général et le Burkina Faso en particulier, font face à des difficultés réelles à disposer de chiffres fiables de leurs populations, au regard des contraintes liées à l'identification des personnes. En effet, près de la moitié des habitants de l'Afrique subsaharienne, soit environ 500 millions de personnes, n'ont aucune preuve juridique de leur identité. Ce manque de documents d'identification crée d'énormes problèmes quotidiens pour les personnes concernées et pour l'administration. En effet, les systèmes d'identification sont devenus un des piliers fondamentaux de la société qui servent à l'établissement d'un contrat social entre le gouvernement et les citoyens, et à la facilitation de l'accès des citoyens aux services publics tels que la santé, l'éducation, etc.

Au Burkina Faso, le manque de disponibilité de données fiables sur la population résulte surtout de la multiplicité des intervenants, de leur positionnement dans le processus, du manque de solution intégrée, des risques de duplication que cela comporte, et des difficultés d'accès de certaines personnes (groupes défavorisés ou vulnérables) aux services d'identification.

C'est pour faire face à cette problématique de l'identification unique et numérique des personnes et des entreprises au Burkina Faso, que le Président du Faso l'a inscrit dans son programme politique et de gouvernance, comme l'un des 147 engagements traceurs sur les 626 engagements vis-à-vis du peuple burkinabè.

L'identifiant unique électronique de la personne constitue le socle de la politique qui vise à mieux asseoir le jeu démocratique, à accroître l'efficacité de l'Etat en matière de gouvernance, de prospective ainsi que celle des collectivités locales dans le domaine de la planification et du développement. En effet, les nécessités de planification stratégique et de suivi des indicateurs liés à la population d'une part, et les facilités de déplacement conduisant les individus à plus de mobilité et la fraude à l'identité d'autre part, restent des préoccupations majeures du gouvernement du Burkina Faso. L'initiative de la mise en place de l'identifiant unique électronique au Burkina Faso est une réponse à ces diverses préoccupations.

Par ailleurs, il convient de signaler que la Banque mondiale conduit un programme régional d'identification unique pour l'intégration régionale et l'inclusion en Afrique de l'Ouest (dénommé WURI qui en est l'acronyme en anglais). Le Burkina Faso est potentiellement bénéficiaire de la phase 2 de ce programme.

Au regard de la similitude des deux (02) initiatives, le programme WURI viendrait en appui financier de la suite de la mise en œuvre de l'initiative endogène et nationale, pour la mise en place d'un identifiant unique électronique de la personne, conformément aux engagements du Président du Faso.

### **Objectifs du projet**

L'objectif global du projet est de faciliter l'accès aux services en augmentant le nombre de personnes qui ont une preuve d'identité unique reconnue par le Gouvernement burkinabè.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- ☞ fournir un justificatif d'identité à 100 millions individus de l'Afrique de l'Ouest d'ici 2028 (27% de la population de la CEDEAO) ;
- ☞ faciliter l'accès aux différents services publics et prestations d'opérateurs privés ;

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

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) constituent un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. Il permet de déterminer les besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la

main d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre.

Compte tenu de son élaboration en début de projet, il est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

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

- ☞ de respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- ☞ de promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- ☞ d'instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- ☞ de protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- ☞ d'empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT) ;
- ☞ de protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- ☞ de soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- ☞ de fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

Elaborée sur la base des dispositions de la NES 2, les procédures de gestion de la main d'œuvre du programme Wuri s'articulent autour des points suivants :

- ☞ Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet
- ☞ Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre
- ☞ 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
- ☞ Age 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**

Cette partie décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet. Elle 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 programme Wuri sera confiée à une Unité de Gestion de Projet (UGP) dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire. Les missions principales de l'UGP seront :

- ☞ d'assurer la gestion et la supervision du projet ;
- ☞ de garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés ;
- ☞ d'assurer le suivi et l'évaluation du projet ;

- ☞ de préparer les rapports d'avancement trimestriels et annuels ;
- ☞ d'assurer la communication sur les activités du projet ;
- ☞ de coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires.

Une trentaine de personnes sera mobilisé pour animer cette UGP, et ce, en y intégrant la perspective genre. Les profils qui seront recrutés sont de trois ordres :

- ☞ le personnel administratif constitué des profils suivants : financier, gestionnaire du personnel, juriste, communicateur, planificateur, contrôleur de gestion, statisticien, spécialiste en passation de marchés, auditeur interne, etc ;
- ☞ le personnel technique comprenant entre autres, des architectes des systèmes d'information, des développeurs d'applications informatiques, des administrateurs de bases de données, de systèmes et réseaux informatiques, des spécialistes en sécurité des systèmes d'information, un spécialiste en développement social, etc.
- ☞ un personnel de soutien composé de secrétaires, d'agents de liaison, de chauffeurs, etc.

Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser.

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

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
<b>COORDINATION</b>					
1	Coordonnateur	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
2	Coordonnateur adjoint	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
3	Chargé de projet	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF</b>					
4	Spécialiste en gestion financière	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
5	Comptable	1	DUT/BTS	Dès le début du projet	Ouagadougou
6	Gestionnaire du personnel	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou
7	Spécialiste en gestion logistique	1	BTS	Dès le début du projet	Ouagadougou
8	Spécialiste en contrôle de gestion	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
9	Spécialiste en passation des marchés	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
10	Assistant en passation des marchés	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou
11	Spécialiste en organisation et en planification	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
12	Spécialistes en suivi-évaluation	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
13	Spécialiste en statistiques et données	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou
14	Spécialiste en développement social	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
15	Juriste	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
16	Spécialiste en communication	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
17	Spécialiste de l'Etat civil	2	Licence/ Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
18	Spécialiste en Santé, sécurité	1	Master 2	Dès le début du projet	Ouagadougou
<b>PERSONNEL TECHNIQUE</b>					
19	Spécialiste en architecture des systèmes d'information	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
20	Spécialiste en développement d'applications informatiques	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
21	Spécialiste en administration des bases de données informatiques	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou
22	Spécialiste en administration des systèmes et réseaux informatiques	1	Licence	Dès le début du projet	Ouagadougou
23	Spécialiste en sécurité des systèmes d'information	1	Master	Dès le début du projet	Ouagadougou
<b>PERSONNEL DE SOUTIEN</b>					
24	Secrétaires de direction	2	DUT	Dès le début du projet	Ouagadougou
25	Agent de liaison	2	CEP	1 Dès le début du projet	Ouagadougou
26	Chauffeurs	4	CEP	2 Dès le début du projet	Ouagadougou

Quant à l'effectif des agents d'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. Toutefois, sur la base des personnes mobilisées (agents collecteurs photographes, agents de traitement, etc.) dans les différentes zones du pays par l'Office national d'identification pour l'établissement des cartes nationales d'identité, le personnel à prévoir dans le cadre de la mise en œuvre du projet avoisinera 1300 personnes. Ce chiffre est fourni à titre indicatif et connaîtra certainement des modifications au moment de la mise en œuvre.

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

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

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 pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme Wuri, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabé ou étrangère, dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir. On entend par personne physique, 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, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabé. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du programme Wuri seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

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

- ☞ les travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens du code du travail ;
- ☞ les fonctionnaires détachés ;



- ☞ les fonctionnaires mis à disposition ;
- ☞ les travailleurs mis à disposition dans le cadre d'une coopération ;
- ☞ les experts et autres personnes qui seront recrutées en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

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

Le recrutement de travailleurs communautaires n'est pas prévu dans le cadre du programme Wuri.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

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

Cette partie présente les composantes du projet, les principales activités à réaliser ainsi que les risques potentiels liés à la mise en œuvre de ces activités et les mesures pour y faire face.

### **2.1 Composantes et activités du projet**

Le Projet Identifiant Unique de la personne au Burkina Faso (PIU/BF), en cohérence avec le programme WURI se décline en (03) trois composantes :

- *Composante 1 : Renforcement du cadre juridique et institutionnel*

Dans le cadre de la composante 1, le projet appuiera la préparation, le développement et la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel nécessaire pour structurer des systèmes d'identification fondamentaux solides. Cette composante financera également le développement d'un environnement juridique et réglementaire propice à l'établissement d'un lien avec l'état civil déjà existants. La composante 1 assurera par ailleurs la reconnaissance mutuelle de l'authentification et les justificatifs d'identité issus par le système fID, permettant l'accès aux services dans les pays participants de la CEDEAO.

- *Composante 2 : Établissement d'un système d'identification de base solide et inclusif*

Cette composante soutiendra la création de systèmes d'identification fondateurs basés sur l'attribution de numéros d'identification unique associés à des données biométriques qui seront recueillies conformément aux normes internationales. Elle financera la conception, le développement et la mise en œuvre : (i) des aspects techniques de l'établissement d'un système d'identification de base, y compris les inscriptions en masse et les infrastructures de soutien; (ii) le renforcement de l'interopérabilité entre les systèmes d'enregistrement des faits d'état civil et les systèmes d'identification fondateurs pour faire en sorte que le flux des nouvelles naissances et des nouveaux décès soit pris en compte dans le système d'identification de base; (iii) le développement des systèmes d'émission de titres de compétences de base; et (iv) les communications, les réclamations et la gestion du projet y compris la mise en œuvre des plans de gestion sociale - des normes ouvertes pour réduire les coûts, éviter la rupture du stock des fournisseurs - et offrir une flexibilité pour l'adaptation future.

- *Composante 3 : Facilitation de l'accès aux services grâce au système d'identification.*

Cette dernière composante est axée sur la facilitation de l'accès aux services, à la fois aux niveaux national et régional. Plus précisément, elle soutiendra l'intégration entre le système *fID* et les programmes de la santé, l'éducation et la protection sociale pour faciliter l'accès aux services. Pour encourager l'adoption de cartes d'identité reconnues par le gouvernement, cette composante permettra l'authentification des numéros UIN afin de faciliter l'accès aux services de filets de sécurité sociale. Les autres secteurs de services compris dans la composante 3 incluront la santé publique (ex : suivi des patients), les programmes de protection sociale, l'éducation (ex : carte étudiant), les communications mobiles (ex : identification de carte SIM) et l'inclusion financière (ex : connaître son client).

▪ *Composante 4 : Appui institutionnel et gestion de projet*

Le projet sera mis en œuvre par une unité de gestion de projet (UGP) sous la supervision d'un comité de pilotage qui assurera la mise en œuvre des orientations stratégiques dans le cadre du projet, la validation des plans annuels de travail. L'UGP, organe d'exécution du projet, (i) assurera la coordination du projet avec les autres activités et programmes existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ; (ii) supervisera la mise en œuvre du projet et approuvera les plans d'action annuels et les budgets ; (iii) examinera et approuvera les rapports d'activité du projet ; et (iv) évaluera les réalisations du projet.

Les activités relevant de cette composante appuieront l'UGP par le financement d'équipements, l'assistance technique, les coûts de fonctionnement, les budgets organisationnels, le suivi et l'évaluation, le développement de systèmes, la formation et la communication, le renforcement des capacités et l'assistance technique.

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

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre
<i>Composante 1. Renforcement du cadre juridique et institutionnel</i>	Sous-composante 1.1 : Appui à la préparation, au développement et à la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel	UGP, Prestataires
	Sous-composante 1.2 : Financement du développement d'un environnement juridique et réglementaire propice à l'établissement de liens entre les systèmes d'enregistrement civil déjà existants	UGP, Prestataires
	Sous-composante 1.3 : Appui à la reconnaissance mutuelle de l'authentification des services dans les États membres participants de la CEDEAO	UGP, Prestataires
<i>Composante 2. Établissement des systèmes d'identification fondamentaux solides et inclusifs</i>	Sous-composante 2.1: Soutien à la création de systèmes d'identification fondateurs basés sur l'attribution de numéros d'identification uniques associés à des données biométriques	UGP, Prestataires
	Sous-composante 2.2: Financement de la conception, du développement et de la mise en œuvre de toutes les opérations techniques	UGP, Prestataires
<i>Composante 3. Promotion de l'accès aux services grâce au système d'identification</i>	Sous-composante 3.1: Soutien à l'intégration entre le système d'identification de base et les programmes de protection sociale	UGP, Prestataires
	Sous-composante 3.2: Authentification des numéros UIN afin de faciliter l'accès aux services de filets de sécurité sociale.	UGP, Prestataires
<i>Composante 4 : Appui institutionnel et gestion du projet</i>	Planification Suivi-évaluation Gestion administrative et financière Mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale.	UGP, Prestataires

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

Selon l'article 50 et suivants de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, sont considérés comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Outre ces risques, le projet présente d'autres risques liés à la main d'œuvre.

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

- risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

- risques d'atteintes morales et physiques

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

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

- risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

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 lié au travail sur écran

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

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

Des violences basées sur le genre 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. Des travailleurs d'origine diverses 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. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

- risque d'infection au COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du projet (en particulier celle d'identification de la Composante 2) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins 1,50 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 ou peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

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 3: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du programme Wuri**

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du 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 de 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> </ul>

Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</li> <li>✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>✓ Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</li> </ul>
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<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>✓ alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>
Missions sur le terrain, campagnes d'identification	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;</li> <li>✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ;</li> <li>✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du projet ;</li> <li>✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE.</li> <li>✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.</li> </ul>
	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>✓ un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ;</li> </ul>

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.

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, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG

spécifiques à l'industrie, et suivent 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 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 que les 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, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que le 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 Sante et Sécurité au Travail, l'UGP 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.

☞ *Élaborer des politiques et des procédures pour un traitement rapide des éventuels cas*

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne qui présente des signes/symptômes du COVID ou qui se sent malade suite à une exposition, doit se pour 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 le COVID-19 en leur fournir 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, Déplacer 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.

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'UGP et les équipes de la Banque mondiale.

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

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du programme Wuri sont présentés dans les lignes qui suivent :

- ☞ la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- ☞ la Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- ☞ la Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- ☞ la loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- ☞ le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 février 2018 portant réglementation générales des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- ☞ le décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- ☞ l'arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;

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

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

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

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

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

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

En outre, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi portant code du travail, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes 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.

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 indiquent entre autres 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 mesure 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.

Par ailleurs, le projet est soumis au Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 02 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.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du programme Wuri, 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.

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

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

Les articles 155 et suivants du même code, traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et 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 ... Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

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

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

#### ***Liberté d'association***

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants du Code du travail, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs



de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Ainsi, le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. 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 programme WURI n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

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

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

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

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

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

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°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.

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

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

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

les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet WURI. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires<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 l'ESS2, 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 lors du projet au niveau du virus COVID-19, le Burkina Faso n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau SST, le projet et l'UGP suivront des lors les mesures de l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement togolais prenne les mesures spécifiques nécessaires. De plus, 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. Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que la Comite Santé et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. (Voir la section 2 pour les mesures d'atténuation des risques).

## V. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Un comité de suivi, composé des acteurs institutionnels concernés est chargé de la préparation du projet. Le comité de suivi est la seule instance nationale à l'étape actuelle à connaître des questions de l'UI électronique de la personne. Les membres du Comité de suivi de la mise en place de l'UI électronique ont été installés officiellement le **12 mars 2019**. Le comité de suivi est chargé :

- ✓ de réaliser une étude approfondie pour la mise en place de l'IU ;
- ✓ de créer l'IU, son Conseil National et son Autorité ;
- ✓ d'assurer la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en place de l'IU.

Ledit comité fera place à un comité de revue et un comité technique après la mise en vigueur du projet. Par ailleurs, une Unité de gestion du projet (UGP) qui aura en charge la gestion quotidienne du projet, sera mise en place par le Gouvernement et assurera les missions suivantes :

- (i) la coordination avec les autres activités et programmes existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ;
- (ii) la supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans d'action annuels et les

---

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

- budgets ;
- (iii) l'examen et l'approbation des rapports d'activité du projet ; et
- (iv) l'évaluation des réalisations du projet.

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'UGP, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) mettra à jour le MEP en cas de changements ou de restructuration du dispositif ou de l'ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le projet.

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet. De même, un spécialiste en Hygiène, Santé et Sécurité au travail sera recruté pour la gestion de ces questions.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants ; elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, l'UGP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants qui, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique doivent assurer entre autres des visites médicales annuelles aux travailleurs (article 261 et suivants de la Loi portant code du travail).

Du reste, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

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

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail (article 242 et 243 de la Loi portant code du travail).

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

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

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

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

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

## **VI. POLITIQUES ET PROCEDURES**

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. Selon les articles 55 et suivants de ladite loi, l'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de quarante-huit (48) heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayant-droits jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

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

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

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

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

## **VII. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI ET 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.

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

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

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

La liste de ces travaux est déterminée par décret en conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis ne sera pas employé par le Projet. De même, un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé par le projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet 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 les dispositions de la Loi portant code du Travail au Burkina Faso (article 5), le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (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) Punition pour avoir participé à des grèves.  
d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

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

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

- ☞ 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.

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

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

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (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 une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'inspecteur du travail dresse 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. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- ☞ *Procédure devant les tribunaux* : le PV de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non conciliation. 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.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

### **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. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. Quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections régionales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail. A l'issue de la tentative de conciliation, la Direction Générale du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.
- ☞ *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le Directeur Général du Travail soumet obligatoirement le différend au Conseil d'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs. 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 par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

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

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

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.

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

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

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

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

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

## **X. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

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

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

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



## **ANNEXES**

## ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE

**NB : ceci est un exemple et doit être adapté par l'équipe du projet**

### 1. Règles générales de conduite

Le projet/l'entreprise s'engage à s'assurer que le(s) activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet/l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, le projet/l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants du projet/de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Le projet/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 créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;

Le projet/l'entreprise s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.

Le projet/l'entreprise s'assure que les us et coutumes de la communauté locale soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination.

Le projet/l'entreprise s'assure que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs

Le projet/l'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

Le projet/l'entreprise interdira la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

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

*Règles de conduite du projet/de l'entreprise*

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

Ces règles de conduite engagent Le projet/l'entreprise dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux.

Toutes les formes de VBG, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :

- i. Harcèlement sexuel - 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.
- ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de 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 VBG seront engagées, le cas échéant.

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG.

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

### ***Règles de conduite du chef de service***

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

Le chef de service doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et sans VCE, aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter les actions suivantes :

- ✓ sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;
- ✓ afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- ✓ s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- ✓ organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- ✓ mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ✓ veiller à ce que toute question de VBG/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale ;

- ✓ signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- ✓ si un chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- ✓ une fois qu'une sanction a été déterminée, le 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 (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet/l'entreprise sera tenue 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 VBG/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le 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 violences basées sur le genre (VBG) ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

### ***Règles de conduite des employés***

Elles engagent toutes les personnes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à se conformer aux normes de comportement prévues.

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

- i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- ii. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- iii. ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- iv. ne pas se livrer au harcèlement sexuel – 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.) ;

v. 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 ;

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

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

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

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

- ✓ tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- ✓ avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- ✓ avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par 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 et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

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

- ☞ L'avertissement formel ;
- ☞ La formation complémentaire ;
- ☞ La 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

<b>Fautes</b>	<b>Sanctions</b>
<b>1.</b> Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
<b>2.</b> Mauvaise exécution du travail	Avertissement
<b>3.</b> Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
<b>4.</b> Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
<b>5.</b> Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
<b>6.</b> Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
<b>7.</b> État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
<b>8.</b> Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
<b>9.</b> Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
<b>10.</b> Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
11. Vol	Licenciement sans préavis
12. Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
13. Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
14. Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
17. Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
18. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat

### 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 en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

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

## ANNEXE 2 : DEFINITION DES CONCEPTS

- **Violences basées sur le genre (VBG) :** terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes, la coercition et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « *tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques* ». Les six (06) principaux types de VBG sont les suivants (viol, violence sexuelle, agression physique, mariage forcé, privation de ressources, d'opportunités ou de services, violence psychologique/affective) :
  - ✓ **Viol :** pénétration non consentuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
  - ✓ **Violence sexuelle :** toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
    - **Harcèlement sexuel :** avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers, faire des allusions sexuelles en faisant des bruits, frôler quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
    - **Faveurs sexuelles :** une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
  - ✓ **Aggression physique :** un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
  - ✓ **Mariage forcé :** le mariage d'un individu contre sa volonté.
  - ✓ **Privation de ressources, d'opportunités ou de services :** privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).
  - ✓ **Violence psychologique/affective :** l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée,



remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc. ;

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

- **Parties touchées par le projet**

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

- **Autres parties concernées**

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

- **Employé des fournisseurs principaux**

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

- **Mécanisme de gestion des plaintes**

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

- **Personnes défavorisées ou vulnérables**

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

- **Travailleur contractuel**

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

- **Travailleur direct**

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

- **Violences Basées sur le Genre**

La violence basée sur le genre est une violence concernant les hommes et les femmes, où la femme est généralement la victime. Elle découle de relations inégales de pouvoir entre hommes et femmes. La violence est dirigée contre une femme du fait qu’elle est une femme ou elle touche les femmes de manière disproportionnée. Elle comprend, sans s’y restreindre, des agressions physiques, sexuelles et psychologiques...(UNFPA).