MINISTERE DE LA TRANSITION DIGITALE, DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES

PROJET D'ACCELERATION DE LA TRANSITION DIGITALE AU BURKINA FASO (PATD/BF)

BURKINA FASO

Unité – Progrès – Justice

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

Décembre 2022

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX....3
SIGLES ET ABREVIATIONS....4
DEFINITION DES CONCEPTS CLES....5
I. INTRODUCTION....8
II. DESCRIPTION DU PROJET ET DE SA ZONE D'INTERVENTION....10
III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET17
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES DU PROJET LIES A LA MAIN D'ŒUVRE....20
V. CADRE JURIDIQUE APPLICABLE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL AU BURKINA FASO....29
VI. CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE SANTE - SECURITE AU TRAVAIL....37
VII. PERSONNEL RESPONSABLE....40
VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES....43
IX. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI....48
X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)....51
XI. GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES....56
ANNEXES....58
TABLE DES MATIERES....82

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PERSONNEL CLE ET PERSONNEL D'APPUI PREVISIONNEL 18
TABLEAU 2 : PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION 26
TABLEAU 3 : PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX RELATIONS DE TRAVAIL ET APPLICABLES DANS LE CADRE DU PROJET 30

SIGLES ET ABREVIATIONS

CSM	Commerce et Services Marchands
ITCH	Infrastructure de Transport, de Communication et d'Habitat
PTBA	Plan de Travail et Budget Annuel
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel
GV-AP	Guichet Virtuel Unique de l'Administration Publique
IA	Intelligence Artificielle
IASC	Inter-Agency Standing Committee
IT	Information Technology
MDICAPME	Ministère du Développement Industriel, du Commerce de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises
MEFP	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective
MENAPLN	Ministère de l'Education Nationale de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales
MGPT	Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs
MPME	Micros, Petites et Moyennes Entreprises
MTDPCE	Ministère de la Transition Digitale, des Postes et des Communications Électroniques
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Projet
ONG	Organisme Non gouvernemental
OSC	Organisation de la Société Civile
PDI	Personnes Déplacées Internes
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PPP	Partenariat Public Privé
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RESINA	Réseau Informatique National de l'Administration
SES	Sauvegardes Environnementales et Sociales
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	United Nations Population Fund
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants

DEFINITION DES CONCEPTS CLES

- **Abus sexuel**: On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel (*UNFPA,https://gbvguidelines.org : Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A-30).*

- **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 (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

- **Bénéficiaires :** Les bénéficiaires d'un projet sont ceux qui tireront un bénéfice de son implantation. Il existe deux types de bénéficiaires: les bénéficiaires directs et les bénéficiaires indirects. (*Préparation et analyse des avant-projets d'investissement, module 2, chapitre 4, www.fao.org/3/a0322f/a0322f04.htm#TopOfPage, FAO 2004*).

- **Consentement :** Selon l'UNFPA, https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, Annexe 9, A44*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

- **Employé des fournisseurs principaux :** Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement *(CES, Banque mondiale, page 36).*

- **Exploitation sexuelle**: Cette expression désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certains types de « prostitution forcée » peuvent également entrer dans cette catégorie (*UNFPA, Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence, guide de la formation en ligne, annexe 4, A30).*

- **Harcèlement sexuel** : Avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles et tout comportement verbal ou physique de nature sexuelle (Inter-Agency Standing Committee, *Comité permanent interorganisations, 2015, Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement, annexe3, page 321).*

- **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. *(NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

- **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 (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

- **Violences basées sur le genre (VBG) :** « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » *(Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 3 ; page 322).*

- **Victime/Survivant(e) :** Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique *(Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005, annexe 4 ; page 326).*

- **Travailleur contractuel :** Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les «

fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet *(CES, NES°2, Banque mondiale, page 32).*

- **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, rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur *(CES,NES°2, Banque mondiale, page 31).*

- **Violence contre les enfants :** La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entrainent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018).*

I. INTRODUCTION

I.1. Contexte et justification du projet

La plupart des économies du monde sont dans un processus de transformation digitale accélérée. En effet, la révolution mobile a permis à de nombreux pays de franchir plusieurs étapes de leur développement et continue de remodeler l'économie mondiale avec les nouvelles innovations technologiques. Ainsi, le développement du numérique apparaît comme une opportunité pour plusieurs pays surtout africains pour transformer la structure de leurs économies afin d'accélérer le développement économique et social. La transformation digitale a le potentiel d'améliorer considérablement la productivité et d'accroître la prospérité. Mais, elle peut être à l'origine de multiples risques qui doivent être gérés avec soin. Il convient donc de prendre la mesure des chantiers à engager et à accompagner pour garantir des externalités et des impacts positifs pour l'économie et la société.

Au Burkina Faso, fort de ces différents constats et dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement de l'économie numérique, le Ministère de la Transition Digitale, des Postes et des Communications Électroniques (MTDPCE) multiplie les initiatives pour accélérer l'avènement du digital dans tous les secteurs d'activités. C'est dans cette optique que la formulation du projet d'accélération de la transition digitale au Burkina Faso a été initiée. L'ambition du Burkina Faso est de permettre au numérique d'apporter, de manière efficiente, des réponses aux préoccupations de plus en plus pressantes de la population. Ceci devrait certainement passer par une plus grande accessibilité des populations aux outils et services digitaux à travers le développement des infrastructures numériques, la dématérialisation des procédures administratives et des e-services gouvernementaux, le développement du capital humain dans le domaine du numérique.

Sur la base des constats faits et des défis à relever, le projet d'accélération de la transition digitale au Burkina Faso est élaboré dans un contexte de transition politique avec entre autres priorités le renforcement de la gouvernance et la lutte contre la corruption et les infractions connexes. La mise en œuvre de ce projet permettra d'apporter une réponse convenable aux besoins présents et futures en matière d'infrastructures de communication électronique et d'échanges de données. A l'issue de la mise en œuvre du projet, il est attendu l'amélioration de la gouvernance et la modernisation de l'administration à travers la fourniture inclusive de services numériques bâtis sur un fort capital humain et une industrie numérique innovante.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Accélération de la Transition Digitale au Burkina Faso, pour se conformer aux directives du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, le Gouvernement doit élaborer un certain nombre d'instruments de sauvegardes environnementale et sociale dont les Procédures de Gestion de la Main d´Œuvre (PGMO).

I.2. Objet et champ d'application du PGMO

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) fait partie des documents requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Ce document identifie les risques et impacts liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre du Projet, en vue de définir une approche systématique de gestion adéquate de ces risques et impacts. Ainsi, les PGMO décrivent les dispositions à prendre, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2, pour garantir le respect des droits des travailleurs, à travers un traitement égalitaire et équitable, sans discrimination et un environnement de travail sécurisé. En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du Projet ;
- protéger les travailleurs du Projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque), les travailleurs migrants ainsi que les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Les Procédures de gestion de la main d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs directs du projet y compris les consultants et les employés des principaux fournisseurs. Toutefois, avant le démarrage de leurs activités, les principaux fournisseurs devront fournir une procédure de gestion de leur personnel.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre seront réévaluées, révisées et mises à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

II. Description du projet et de sa zone d'intervention

Le Projet d'accélération de la transition digitale au Burkina Faso ambitionne de créer les conditions pour une transition digitale accélérée, inclusive et harmonisée. Il capitalisera les résultats des actions entreprises en matière de développement de l'économie numérique.

II.1. Objectifs de développement du Projet

II.1.1. Objectif global

L'objectif global du Projet est d'améliorer la disponibilité, l'accessibilité et l'appropriation des services numériques au Burkina Faso.

II.1.2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique, le Projet vise à :

- étendre l'accès au haut débit dans les zones non desservies et mal desservies ;
- améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services publics numériques ;
- renforcer les compétences numériques des bénéficiaires du projet.

II.2. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de la mise en œuvre du Projet sont :

- les zones non desservies et mal desservies ont accès au haut débit ;
- la délivrance des prestations de services publics est améliorée grâce au numérique ;
- la masse de consommateurs, de compétences et d'experts dans le domaine du numérique a augmenté.

III.3. Composantes du Projet

Le Projet est structuré en cinq (5) composantes : (i) développement de la connectivité pour l'inclusion numérique, (ii) accélération de la transformation digitale des services publics au profit de l'Administration, des citoyens et des entreprises, (iii) développement du capital humain, innovation et expertise numérique, (iv) coordination et gestion du projet, et (v) réponse d'urgence contingente.

<u>Composante 1 : développement de la connectivité pour l'inclusion numérique</u>

Cette composante a pour objectif principal d'étendre les réseaux haut débit mobile et fixe sur l'ensemble du territoire de sorte à atteindre le maximum d'usagers possible. Cette extension doit prendre en compte les zones les plus reculées (zones rurales), les zones blanches (très peu/pas couvertes, à l'image des axes routiers) et davantage les zones à hauts défis sécuritaires. Cette composante prend également en compte les besoins de connectivité de

l'administration publique. Elle est subdivisée en cinq (5) sous composantes qui sont décrites ci-dessous :

Sous composante 1.1 : amélioration de l'environnement juridique pour l'accès au haut débit à prix abordable

Cette sous composante vise à mettre en place un cadre législatif et réglementaire propice au développement des réseaux haut débit et à une concurrence saine entre les acteurs du secteur dans l'objectif de permettre l'accès, à moindre coût, aux services pour toutes les couches de la population.

Sous composante 1.2 : extension du réseau de fibre optique sur la dorsale nationale et les réseaux de collectes métropolitains

Cette sous composante a pour objectif l'extension des réseaux de collecte urbains dans les chefs-lieux de région, les communes urbaines et les villes moyennes. Elle prend en compte le développement du réseau backbone national des télécommunications par fibre optique vers les zones non desservies.

Sous composante 1.3 : extension de la connectivité large bande des ministères, départements et agences gouvernementaux (MDAs)

L'objectif de cette sous composante est de déployer un réseau d'accès pour interconnecter des bâtiments administratifs, des structures d'enseignements secondaire et supérieur, des centres de recherche et des structures de santé au RESINA. Elle permettra de renforcer et d'améliorer la connectivité des bâtiments déjà raccordés et également de réaliser de nouveaux raccordements. Elle permettra aussi de déployer des réseaux innovants.

Sous composante 1.4 : extension de la connectivité large bande, grand public, dans les zones rurales

Cette sous composante vise à améliorer la connectivité dans les zones rurales en permettant aux populations d'accéder aux services numériques et de contribuer ainsi à la réalisation de l'inclusion numérique.

Sous composante 1.5 : mise en place des « carriers hotels »

Cette sous composante ambitionne de mettre en place des hôtels de télécommunications regroupant l'ensemble des acteurs du secteur. Ces hôtels abriteront des points de convergences des différents réseaux de télécommunications, des datacenters, des centres de supervision et des structures techniques du secteur.

Composante 2 : accélération de la transformation digitale des services publics au profit de l'Administration, des citoyens et des entreprises

Cette composante vise à simplifier les processus métier et accélérer leur dématérialisation. Elle permettra de mettre en place des e-services au profit des usagers/clients de

l'Administration, de renforcer la capacité de traitement, de stockage et de diffusion des plateformes digitales et également de développer et de renforcer les compétences des agents publics. Elle sera mise en œuvre à travers cinq (5) sous composantes :

Sous-composante 2.1 : renforcement de l'environnement propice pour le développement et la confiance aux services publics numériques

Cette sous composante traite de l'assistance technique pour renforcer et promouvoir le cadre juridique existant (cybersécurité, interopérabilité, logiciels libres, certification électronique) et mettre en œuvre la gouvernance des SI afin de soutenir la mise en place de services numériques privés et publics sûrs et fiables. Elle vise également à développer les capacités du Gouvernement en matière de cybersécurité (RH et plateaux techniques) et de confiance numérique ainsi qu'à améliorer l'accès et la qualité des données ouvertes.

Sous-composante 2.2 : renforcement de l'infrastructure centre de données d'hébergement des plateformes digitales

Cette sous composante vise à identifier les besoins/exigences d'un centre de données pour héberger les services et les données du Gouvernement et sa réalisation à travers les différentes options de financement (PPP, Etat, PTF, …). Elle prendra en compte la mise à niveau de l'existant. Ce centre de données aux normes internationales peut servir également au secteur privé (exemple : colocation).

Sous-composante 2.3 : renforcement des compétences des agents publics

Cette sous-composante vise la requalification et l'amélioration des compétences des professionnels IT et des agents métiers dans le secteur public à travers un programme de formation continue et de certification/accréditation de formation de formateurs. Par ailleurs, des campagnes de communication, de sensibilisation et de conduite du changement sur le numérique seront menées. La réalisation de cette sous-composante tiendra compte du genre.

Sous-composante 2.4 : accélération de la dématérialisation des procédures administratives

Cette sous composante traitera des investissements pour soutenir (i) la conception et la mise en œuvre d'une plateforme d'interopérabilité des données publiques ; (ii) l'expansion du système de passation informatisée des marchés publics (e-GP) et (iii) l'expansion du Guichet Virtuel Unique de l'Administration Publique (GV-AP) afin qu'il devienne une plateforme de services numériques transactionnels avec un accès en ligne multicanal intégré.

Sous composante 2.5 : mise en place des fondements pour le traitement intelligent des données

Cette sous composante traite des préalables pour le traitement intelligent des données notamment par la mise en œuvre de technologies émergentes. En occurrence, elle permettra

de définir une architecture pour les plateformes nationales qui assure une collecte uniforme et systématique des données.

Composante 3 : développement du capital humain, innovation et expertise numérique

La mise en œuvre de cette composante permettra de disposer d'une masse critique de compétences et d'experts dans le domaine des technologies capable d'accompagner la transition digitale, l'innovation des organisations (administration, entreprises, …) et l'appropriation des services numériques par la population. La composante est subdivisée en quatre (4) sous composantes :

Sous-composante 3.1 : soutien à l'expansion de l'alphabétisation numérique et le développement de compétences numériques de base

La sous-composante vise à fournir un environnement propice pour accompagner la population à s'approprier les services numériques disponibles. Elle permettra de développer les contenus de formation de base et d'installer les infrastructures de formation, d'accueil et d'accès aux services numériques.

Sous-composante 3.2 : soutien au développement des compétences numériques intermédiaires au sein du système éducatif

Cette sous composante vise à intégrer des programmes du numérique dans les établissements d'enseignements (secondaires et supérieurs) et à créer un environnement favorable au développement des contenus numériques. Elle œuvrera pour l'institution, par voie réglementaire, de l'enseignement des programmes numériques dans les curricula nationaux. Aussi, elle assurera la formation des enseignants ainsi que la disponibilité des outils pédagogiques nécessaires. Elle s'intéressera aux établissements d'enseignement post primaire, secondaire et de formation professionnelle.

Sous-composante 3.3 : soutien au développement de compétences numériques avancées et spécialisées pour des groupes ciblés de bénéficiaires

Cette sous composante a pour objectif de renforcer les spécialités du numérique dans les établissements d'enseignements supérieurs ainsi que les laboratoires et centres de recherche pour favoriser l'émergence des technologies innovantes (IA, BigData, blockchain, IOT, Réalité virtuelle, cyber sécurité, …). Elle permettra de développer une masse critique de techniciens, d'ingénieurs et de chercheurs dans le domaine du numérique. Elle contribuera à la mise en place de centres de référence en recherche et en formation (certification) et le développement de ressources éducatives libres.

Sous composante 3.4 : soutien à l'entrepreneuriat numérique et développement des écosystèmes d'innovation

La mise place d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat numérique, à l'innovation, afin d'en faire des moteurs essentiels de la croissance économique, de la création d'emplois

est l'objectif de cette sous-composante. Elle contribuera au développement d'entreprises nationales compétitives spécialisées dans le domaine du numérique.

Composante 4 : coordination et gestion du projet

Cette composante vise à assurer la coordination et la gestion administrative, technique et financière du projet ainsi que le suivi et l'évaluation des performances et des effets du projet. Elle prendra aussi en charge les questions de communication, de sauvegarde environnementale, sociale et de sécurité.

La sous composante « sauvegarde environnementale, sociale et sécurité » permettra d'élaborer un plan de gestion environnementale et sociale conforme aux dispositions règlementaires en matière de gestion de l'environnement et de sauvegarde sociale en cohérence avec les exigences du cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Il s'agira aussi de sécuriser l'ensemble des interventions du projet.

Composante 5 : réponse d'urgence contingente (CERC)

Cette composante à financement nul mettra en place un fond d'urgence pouvant être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine par une déclaration officielle d'urgence nationale ou à la demande officielle du Gouvernement. Cela peut inclure une réponse aux maladies transmissibles, telles que la pandémie de Coronavirus (COVID-19). Dans l'éventualité d'une telle catastrophe, les fonds prévus pour la catégorie des dépenses non-allouées ou d'autres composantes du projet pourraient être réaffectés pour financer les dépenses d'intervention d'urgence et ainsi répondre aux besoins urgents.

- ***Types d'activités à mettre en œuvre par le projet***

Plusieurs types d'activités seront mises en œuvre par le Projet et mobiliseront la main d'œuvre. Il s'agit des activités ci-après : (i) la construction de la fibre optique, (ii) la construction des hôtels de télécommunications abritant des points de convergences des différents réseaux de télécommunications, des datacenters, des centres de supervision et des structures techniques du secteur, (iii) la construction et réfection des infrastructures d'hébergement des plateformes, (iv) l'installation des infrastructures de formation, d'accueil et d'accès aux services numériques, (v) la mise en place des entreprises nationales compétitives spécialisées dans le domaine du numérique.

II.4. Coût et financement du Projet

Le coût global du Projet est estimé à 150 000 000 de dollars US soit environ 90 000 000 000 FCFA et financé par la Banque mondiale.

II.5. Zone d'intervention et durée du Projet

Le Projet d'Accélération de la Transition Digitale au Burkina Faso (PATDBF), est un Projet qui vise l'amélioration de la connectivité et l'accroissement de l'utilisation des services numériques. Le Projet couvre l'ensemble du territoire national.

II.6. Cadre institutionnel de mise en œuvre du projet

Le Projet est issu de deux secteurs de planification à savoir, le secteur « Infrastructure de Transport, de Communication et d'Habitat (ITCH) » et celui du « Commerce et Services Marchands (CSM) » et interviendra dans le domaine du numérique.

Il sera rattaché au Programme budgétaire 095 intitulé « Développement d'infrastructures de communications électroniques ».

Le Projet, pour sa mise en œuvre nécessitera la création d'une structure autonome d'exécution placée sous la tutelle technique du Ministère de la Transition Digitale, des Postes et des Communications Electroniques.

A ce titre, il sera classé en catégorie 2 Conformément au décret n°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

Quant à la tutelle financière du Projet, elle sera assurée par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Prospective (MEFP).

Le Projet sera mis en œuvre en partenariat avec les autres départements ministériels concernés.

II.6.1. Organes d'orientation et de pilotage

L'instance d'orientation et de pilotage du Projet est le Comité de pilotage du programme budgétaire Développement d'infrastructures de communications électroniques du Ministère de la Transition Digitale, des Postes et des Communications Electroniques.

La création, les attributions, la composition et le fonctionnement du Comité de pilotage sont fixés par arrêté du ministre en charge de la tutelle technique. Le Comité de pilotage est chargé de :

- examiner et adopter les plans de travail, de budget annuel et les plans de passation des marchés ;
- examiner et adopter les différents rapports d'évaluation du Projet ;
- veiller à la cohérence des activités avec les objectifs du Projet ;
- examiner et adopter les rapports d'activités périodiques ;
- veiller à la mise en œuvre de toute recommandation formulée à l'endroit du Projet;

- formuler des recommandations à l'attention de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) et des différents partenaires intervenant dans l'exécution du Projet ;
- approuver les états financiers du Projet ;
- approuver le rapport d'inventaire des biens du Projet.

Le comité de pilotage est présidé par le responsable du programme budgétaire.

II.6.2. Unité de Gestion du Projet

En application du décret n° 2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant règlementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, le Projet d'accélération de la transition digitale au Burkina Faso, classé en catégorie 2 sera mis en œuvre par une Unité de gestion de projet (UGP), créée par un arrêté du Ministre de la Transition Digitale, des Postes et des Communications Electroniques.

L'UGP est chargée de la gestion technique, administrative et financière du Projet, de la programmation et de la coordination des activités dans toutes ses composantes. Elle assure notamment l'élaboration des plans de travail et budgets annuels (PTBA), prépare et lance au niveau national ou régional les consultations pour les travaux, les fournitures de biens et services et les prestations diverses. En outre, elle prépare, fait approuver et contrôle l'exécution des différents contrats.

III. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet

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

Le Projet n'exécute pas directement les activités, mais utilise les compétences techniques disponibles au sein des opérateurs privés, associatifs et publics, qui sont chargés de l'exécution proprement dite des activités sur le terrain.

Au stade actuel du Projet, les effectifs et besoins en main d'œuvre ne sont pas formellement établis. Toutefois, par analogie à des projets d'envergure comparable, on peut prévoir l'utilisation d'une main-d'œuvre constituée de :

- travailleurs directs (travailleurs recrutés au sein de l'UGP, fonctionnaires mis à disposition, fonctionnaires détachés, experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ») ;
- travailleurs contractuels (prestataires et fournisseurs, sous-traitants, négociants, agents ou des intermédiaires);
- employés des fournisseurs principaux (personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.).

Conformément à la NES 2, le Projet traite les travailleurs de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. L'enjeu est d'évoluer vers un travail décent.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, toute personne physique ou morale de nationalité burkinabè ou étrangère et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir, pourra être recrutée. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude ou de placement, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation burkinabè. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, 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, au handicap et conformément aux dispositions du présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre.

L'UGP mettra en place une équipe pluridisciplinaire dont le personnel clé et le personnel d'appui prévisionnel est présenté dans le tableau suivant. La fonction de coordonnateur du projet sera assurée par le responsable de l'agence.

Tableau 1 : personnel clé et personnel d'appui prévisionnel

N°	Poste	Nbre	Statut	Début de mobilisation
A.	**B. Personnel clé de l'UGP**			
1.	Coordonnateur (trice)	1	Recruté	Dès le début du Projet
2.	Responsable administratif et financier (RAF)	1	Recruté	Dès le début du Projet
3.	Spécialiste en de la passation des marché (SPM)	1	Recruté	Dès le début du Projet
4.	Spécialiste en développement d'applications informatiques (administrateur de la plateforme)	1	Recruté	Dès le début du Projet
5.	Spécialiste en vulgarisation numérique	1	Recruté	Dès le début du Projet
6.	Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE)	1	Recruté	Dès le début du Projet
7.	Spécialiste en développement social (SDS)	1	Recruté	Dès le début du Projet
8.	Spécialiste en suivi-évaluation	1	Recruté	Dès le début du Projet
9.	Spécialiste en communication	1	Recruté	Dès le début du Projet
C.	**D. Personnel d'appui**			
10.	Secrétaire	1	Recruté	Dès le début du Projet
11.	Chauffeurs	3	Recrutés	Dès le début du Projet
12.	Agent de liaison	1	Recruté	Dès le début du Projet
	TOTAL	**14**		

Source : Mission d'élaboration des PGMO, novembre 2022

Hormis le personnel de l'UGP, d'autres structures interviendront dans la mise en œuvre du Projet tels que les employés des principaux fournisseurs, des entreprises, des bureaux d'études et les consultants.

Au vu de l'ampleur des activités d'investissements physiques, On peut estimer cette catégorie de travailleurs à 400 personnes. Ces travailleurs seront constitués de personnel

d’encadrement, des ouvriers (en grande majorité) des entreprises de travaux et bureaux de contrôle. Les estimations ci-après seront confirmées au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

IV. Évaluation des principaux risques du projet liés à la main d'œuvre

La main-d'œuvre sur le Projet va être associée à des activités diverses. On peut citer sans être exhaustif, les principales activités ci-après :

- La mise en place de nouveaux cadres institutionnels, juridiques et réglementaires propices à la croissance du secteur numérique ;
- La création de plateformes numériques ;
- La construction d'infrastructures et installation d'équipements ;
- L'expansion des réseaux numériques dans les zones rurales.

Ainsi, la main-d'œuvre aura à faire des activités aussi bien à prédominance intellectuelle, à la monotonie, qu'à des efforts physiques importants et à la sédentarité. Toutes ces activités ne sont pas sans risques professionnels.

La section suivante présente les principaux risques liés aux activités du projet.

IV.1. Principaux risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail et mesures d'atténuation

IV.1.1. Risques associés à l'hygiène-santé-sécurité au travail

Dans le cas présent, l'activité visée est une coordination des activités de création des plateformes numériques pour stimuler le marché local en facilitant l'accès à Internet et l'utilisation intégrative des TIC dans le tissu de développement économique, promouvoir l'expansion des réseaux numériques dans les zones rurales en se concentrant sur les localités moins desservies. Les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

- *Pour le travail de bureau :*

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques ;
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain ;
- Fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues ;
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
- Allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
- Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
- Exposition à des détergents pour les femmes de ménage ;
- Risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre ;
- Risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19.

- *Pour le travail de terrain :*

- Exposition à des nuisances de nature magnétique pour les travailleurs sur machines et antennes de relai téléphonique[1] ;
- Risques liés aux travaux en hauteur lors de la maintenance des équipements techniques ;
- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés ;
- Risques de blessures, de morsures de serpent ; de piqûres d'insectes lors des travaux de fouilles pour la pose de la fibre optique ;
- Risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les autres violences basées sur le genre sur les sites de mise en œuvre du Projet ;
- Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;

- Imposition d'heures supplémentaires illégales et intenables ;

- Risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre, liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés, dans un environnement a domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable ;

- Risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19.

D'autres risques sont à prendre en compte lors de la phase terrain :

- Manque de sensibilisation des travailleurs sur les sur la santé et sécurité au travail ;
- Indisponibilité des soins de premiers secours sur les sites de travail ;
- Non-paiement et disparité des salaires ;
- Non-paiement ou déni des bénéfices ;
- Discrimination ;
- Travail forcé, etc.

IV.1.2. Mesures d'atténuation des risques identifiés

Tous les risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail devront être pris en compte lors de la mise en œuvre du Projet. Les mesures d'atténuation se conformeront aux dispositions des Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné.

[1] Tout appareil fonctionnant à l'électricité émet un champ électrique et lorsqu'il est allumé un champ magnétique. La téléphonie mobile et les antennes relais représentent aujourd'hui une source importante d'exposition aux rayonnements électromagnétiques.

Ainsi, le Projet mettra en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

IV.2. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet et mesures d'atténuation

IV.2.1. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet

L'absence de contrat signé définissant clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises contractées (sous-traitance) pour la mise en œuvre des sous-projets pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs desdites entreprises. Ces travailleurs sont les employés (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) des entreprises chargées de la construction des infrastructures (fibre optique, hôtels de télécommunications, unités d'hébergement des plateformes, etc.).

Il y a également les risques relatifs au travail des enfants surtout dans la construction des infrastructures, qui est interdit par ailleurs par la réglementation nationale.

IV.2.2. Mesures d'atténuation des risques identifiés

Les entreprises en charge des travaux seront tenues de s'engager dans le contrat qui les lie au Projet, contre le recours au travail des enfants et au travail forcé.

L'UGP prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de cette mesure et pour s'assurer de l'absence de travail des enfants (exigé les documents d'identité permettant de vérifier l'âge avant tout embauche) et du travail forcé sur les différents sites du Projet.

IV.3. Risques liés à la situation sécuritaire et mesures d'atténuation

IV.3.1. Risques liés à la situation sécuritaire

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Burkina Faso (actes de banditisme et actes terroristes), les travailleurs du Projet sont exposés à des risques (attaques armées pouvant causer des blessures et la mort). En effet, les mouvements armés multiplient les attaques aussi bien contre les forces de défense et de sécurité que contre les populations civiles. Le présent Projet couvre l'ensemble du territoire national et concerne plusieurs zones touchées par la crise sécuritaire. Des attaques peuvent entrainer des risques de perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux des personnes déplacées internes (PDI) d'une localité à une autre, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

IV.3.2. Mesures d'atténuation des risques liés à la situation sécuritaire

L'UGP veillera à l'application des mesures de sécurité pour appuyer la phase de mise en œuvre du Projet. Plusieurs mesures qui sont du ressort de l'UGP et des agents du Projet, pourraient être mises en oeuvre :

- communiquer sécu avant tout déplacement sur le terrain ;
- éviter les activités le jour de marché ;
- former et recycler les agents sur les mesures de sécurité déjà existantes ;
- cartographier les villages à risque ;
- utiliser des relais communautaires ;
- se renseigner sur l'état de la route avant chaque départ ;
- rester en contact permanent avec le responsable sécu ;
- nouer un partenariat/protocole avec les forces de défense et de sécurité (FDS), etc.

IV.4. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique et mesures d'atténuation

IV.4.1. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique

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 entrainer des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la mise en œuvre réussie des activités du projet.

IV.4.2. Mesures d'atténuation des risques d'atteinte psycho-sociale et physique

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.

IV.5. Risques associés aux EAS/HS, VCE et mesures d'atténuation

IV.5.1. Risques associés aux EAS/HS et VCE

Des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences, séminaires organisés par le Projet, également pour les travaux de construction d'infrastructures et d'installation des équipements. Les interactions entre les travailleurs du projet, notamment les employés des entreprises et bureaux de contrôle attributaires des marchés de travaux d'infrastructures et les communautés riveraines peuvent être un facteur aggravant des risques **EAS/HS, VCE & autres VBG** surtout pour les communautés riveraines.

IV.5.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux EAS/HS et VCE

La prévention et la lutte contre les Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS /HS), les violences contre les enfants (VCE) et les violences basées sur le genre (VBG) sont des défis importants lors de l'exécution des travaux de construction d'infrastructures et d'installation des équipements.

Les entreprises seront donc tenues dans leurs contrats respectifs, de s'engager à introduire des mesures de prévention/d'atténuation contre les EAS /HS, VCE et VBG, conformément aux Plans d'Action qui seront élaborés dans le cadre du projet et qui préconisent des mesures de prévention telles que les codes de bonne conduite, ainsi qu'un mécanisme de gestion et de traitement des plaintes. Par conséquent, toute personne employée dans le cadre du Projet, doit s'engager à respecter le Code de bonne conduite, qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, de VCE et VBG, avec les sanctions en cas de non-respect.

En plus, des instances de règlement des plaintes seront mises en place conformément au mécanisme de gestion des plaintes (MGP), surtout pour les travailleurs, les bénéficiaires du projet et les populations riveraines.

IV.6. Risques associés aux IST/VIH-SIDA et mesures d'atténuation

IV.6.1. Risques associés aux IST/VIH-SIDA

Tout comme indiqué précédemment, des travailleurs d'origines diverses pourront être mobilisés dans le cadre de conférences et séminaires organisés par le Projet, également pour les travaux de construction d'infrastructures et d'installation des équipements dans le cadre de l'exécution du Projet. Tous ces facteurs peuvent déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques 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.

IV.6.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux IST/VIH-SIDA

Plusieurs mesures seront prises pour atténuer les risques d'infection aux IST, VIH /SIDA : (i) organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des IST, VIH /SIDA, (ii) insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé, (iii) définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.

IV.7. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet et mesures d'atténuation

IV7.1. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

La construction des infrastructures, la pose de la fibre optique et l'installation des équipements de connectivité vont occasionner l'afflux de main d'œuvre constituée de travailleurs migrants et non migrants dans les zones d'implantation. Par ailleurs, le brassage entre les populations riveraines et les travailleurs des entreprises peut être à l'origine de conflits, surtout si ces derniers se rendent coupables de comportements contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers, etc.) et avoir du mal à honorer leurs engagements.

IV7.2. Mesures d'atténuation des risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

Une sensibilisation des travailleurs du Projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire. Aussi, les

entreprises auront l'obligation d'inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous leurs travailleurs.

IV.8. Risques d'infection à la COVID-19 et mesures d'atténuation

IV.8.1. Risques d'infection à la COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet les activités du projet, pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées.

IV.8.2. Mesures d'atténuation des risques d'infection à la COVID-19

Le respect strict des mesures barrières et la vaccination constituent des moyens de prévention de la maladie.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 chez les travailleurs et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19, notamment celles de la Banque mondiale relative à la gestion de la COVID-19 dans le cadre de travaux d'infrastructures et les exigences de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

IV.9. Risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes dans les relais et centres de données et mesures d'atténuation

IV.9.1. Risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes

Au niveau des data center et dans les relais, le fonctionnement est souvent assuré à l'aide de groupes électrogènes. Il subsiste ainsi des risques d'atteinte à la santé (surdité) pour les employés, en particulier les gardiens des lieux si des moyens appropriés de protection ne sont pas mis à disposition.

IV.9.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes

Plusieurs mesures d'atténuation des risques associés aux nuisances sonores peuvent être prises : (i) veiller à l'insonorisation des groupes électrogènes en les isolant dans un abri, (ii) en phase d'exploitation des installations, doter les employés en équipements de protection individuelle (EPI) et veiller au port systématique.

IV.10. Risques d'incendies liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center et mesures d'atténuation

IV.10.1. Risques d'incendies liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center

Au niveau des data center, la présence de groupes électrogènes en appui, peut occasionner des risques d'incendie tant pour les travailleurs que les riverains des installations.

IV.10.2. Risques d'incendies liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center

En phase d'exploitation des installations dans les data center, il sera nécessaire de : (i) mettre en place des moyens (notamment ressource en eau) de prévention et de lutte incendie adaptés aux risques, (ii) veiller à l'accessibilité des pompiers aux installations (ex : espaces de circulation), (iii) doter les employés en EPI et assurer le port. Le tableau ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre et propose des mesures d'atténuation.

Tableau 2 : Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation

Risques	Mesures d'atténuation
Risques liés à l'hygiène-santé-sécurité au travail (Accidents et maladies professionnels)	- Organiser la sensibilisation du personnel sur les mesures d'hygiène santé sécurité au travail ; - Doter le personnel en équipements de protection individuelle ; - Organiser la visite médicale annuelle ; - Prendre en charge les cas d'accidents et maladies professionnels ; - Souscrire à une assurance maladie et une assurance tous risques chantier ; - Mettre en place un dispositif de protection collective et de balisage des chantiers.
Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet (discrimination liée au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation/	- Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ; - Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; - Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable ; - Prioriser le recrutement de la main d'œuvre local pour les emplois non qualifiés ; - Encourager les candidatures féminines.
Risques d'atteinte psycho-sociale et physique (abus et exploitation des travailleurs stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - 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.

Risques	Mesures d'atténuation
Risques d'infection à la COVID-19 (regroupement des travailleurs**)**	- Mettre à disposition des laves-mains ; - Utiliser le gel hydroalcoolique ; - Utiliser des masques ; - Organiser la sensibilisation des travailleurs à la vaccination et au respect des mesures barrières.
Risques liés à la situation sécuritaire Atteintes physiques et/ou morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	- Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; - Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; - Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain.
Risques associés aux EAS/HS, VCE Risques de survenue de harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des EAS/HS et les grossesses non désirées ; - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; - Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; - Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE. - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; - Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et VCE.
Risques associés aux IST/VIH-SIDA	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des IST, VIH /SIDA - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.

Risques	Mesures d'atténuation
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs qui sera signé individuellement, des fournisseurs et des prestataires.
Risques d'irradiation liés au rayonnement pour les travailleurs, les utilisateurs et les populations riveraines des Data Center (relais de transmission de données)	- Sensibiliser les travailleurs, les utilisateurs et les populations riveraines des Data Center ; - Respecter les rayons d'installation de ces équipements conformément à la réglementation.
Risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes dans les relais et centres de données (pour les employés, en particulier les gardiens)	- Sensibiliser les travailleurs au sein des Data Center ; - Mettre à la disposition des travailleurs présents sur les lieux des EPI et faire respecter le port.
Risques d'incendie liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center (travailleurs et riverains)	- Installer un dispositif de sécurité incendie dans les data center ; - Mettre à la disposition des travailleurs présents sur les lieux des EPI et faire respecter le port.

Source : Mission d'élaboration des PGMO, novembre 2022

V. Cadre juridique applicable aux conditions de travail au Burkina Faso

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet se conformera aux dispositions de la loi portant code du travail au Burkina Faso, au statut général de la Fonction Publique, au décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et aux exigences la norme environnementale et sociale (NES) 2 du CES de la Banque mondiale.

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

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

V.1. Synthèse des textes encadrant les conditions de travail

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs indiquées précédemment. 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 : Convention n° 29 sur le travail forcé ; Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ; Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération ; Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants ; Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, etc.

Ainsi, les principaux textes nationaux relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du projet sont de façon non exhaustive, présentés dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du projet

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
1	Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso	Cette loi en ses articles 2 et 29 définit la notion de travailleur et de contrat de travail. Les articles 4, 5 et 37 interdisent la discrimination en matière d'emploi, le travail forcé et le harcèlement sexuel. De façon générale le code du travail regroupe 433 articles qui définissent : - les conditions générales de travail (durée de travail, travail de nuit, travail des femmes , des enfants et adolescents) ; - les relations professionnelles entre employeurs et employés (nature du contrat etc.) ; - les conditions de suspension et de cessation des relations de travail ; - la santé sécurité au travail ; - la liberté d'organisation syndicale et la représentation des travailleurs ; - le règlement des différends de travail. - etc.
2	Loi 003-2021/AN du 1er avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso	cette loi regroupe 160 articles qui définissent : - les conditions d'affiliation et d'immatriculation des agents publics de l'état à l'établissement public de prévoyance sociale ; - les prestations de l'établissement de prévoyance sociale (articles 35 à 75) ; - la définition, la prévention et la réparation des risques professionnels (articles 76 à 125) ; - etc.
3	Loi n°004-2021/AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso	Le régime de sécurité sociale institué par la présente loi comprend : - une branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et de maternité ; - une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
		- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants; - toute autre branche qui viendrait à être créée par la loi.
4	La Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat	Cette loi définit : - les conditions d'emploi des fonctionnaires d'état ; - les dispositions relatives à la rémunération ; - l'organisation des carrières ; - les conditions de mise à disposition, de détachement et de disponibilité.
5	La Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles	Cette loi a pour vocation de prévenir, réprimer, réparer les violences à l'égard des femmes et des filles et améliorer la prise en charge des victimes. Elle reprend la définition des Nations Unies mais élargit le champ des violences pour tenir compte des réalités de la femme burkinabé. Elle s'applique à toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles notamment les violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles. Elle prévoit des procédures spéciales, la création de structures spécifiques et la spécialisation de juges pour prendre, au besoin, des mesures urgentes de protection, tant en matière pénale que civile.
6	Le Décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso	Ce décret classe les projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso en 4 catégories et définit pour chaque catégorie, les modalités et critères de créations, l'organisation, l'administration et le fonctionnement.
7	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	Ce décret fait un récapitulatif sous forme de tableau de l'ensemble des travaux jugés dangereux par secteurs d'activité depuis l'agriculture jusqu'à la santé humaine ainsi que les raisons de l'interdiction de la pratique de ces emplois jugés dangereux.
8	Le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la	Il énumère les travaux jugés dangereux interdits aux femmes enceintes et les raisons de leur interdiction.

N°	Textes juridiques relatifs aux relations de travail	Contenus des dispositions pertinentes applicables
	nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes :	
9	Le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés	Ce décret fixe les âges de départ à la retraite à la Fonction publique et dans l'armée en fonction de la classification catégorielle pour ce qui est des fonctionnaires d'Etat, des magistrats, des fonctionnaires des collectivités territoriales et des grades pour ce qui est des militaires. Elle donne aussi les droits auxquels peuvent prétendre les agents publics admis à la retraite.
10	L'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER du 07 mars 2007 portant règlementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération	Cet arrêté règlemente les heures supplémentaires dans les entreprises privées et les modalités de leur rémunération et en fonction des secteurs d'activités.
11	La Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974	La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis à l'article [2] du code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire [du Burkina Faso] et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaire de transports, banques ; bâtiment et travaux public, commerce, industries de toute nature, mécanique générale, transports routiers, hôtellerie sans que cette énumération soit limitative.

Source : Mission d'élaboration des PGMO, novembre 2022

V.2. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, le personnel du projet sera régi par le décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels. Par ailleurs l'article 97 du décret N°2021-1383/PRES/PM/MEFP du 31 décembre 2021 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso, stipule que le personnel des projets et programmes de

développement de catégorie 2 perçoit le salaire de base afférant à sa catégorie de classement conformément à la grille salariale joint en annexe 3 du décret.

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du projet 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 juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

V.3. Jours et horaire de travail, congé annuel

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

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

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

V.4. Temps de repos et congé de maternité de la femme enceinte

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

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

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

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

V.5. La liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnait le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de

travailleurs, le projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre. Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du - 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose que : « *Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires*. ».

V.6. Rupture de contrat

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

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

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

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

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

V.7. Prise en compte des cas de VBG en milieu professionnel

Dans le cadre du projet un protocole de prise en charge des survivants/survivantes de violence basé sur le genre sera mis en place conformément aux dispositions de la loi n°061-2015/CNT

du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes. Cette loi a pour objet de prévenir, réprimer et réparer les violences à l'égard des femmes et des filles, de protéger et prendre en charge les victimes. Au sens de ladite loi on entend par violences à l'égard des femmes et des filles : tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée (article 5).

La violence basée sur le genre (VBG) constitue une violation des droits humains fondamentaux et affecte tous les aspects de la protection et du bien-être de la personne. Selon les articles 8 à 14 de la loi précitée, les auteurs de VBG s'exposent à des sanctions pénales et civiles.

Les formes de violences subies dans les milieux professionnels sont d'ordre psychologique économique physique, et sexuel. On constate également des cas tels que les « altercations », « manque de prise en charge », « langages abusifs » et « humiliations sournoises ». Les principaux auteurs de VBG sont les supérieurs indirects, les collègues, les supérieurs directs et les subalternes

Pour lutter contre ce fléau, l'article 17 stipule que toute femme ou fille victime de violences telles que définies dans la présente loi peut saisir par voie de plainte ou par tous moyens les autorités compétentes notamment les autorités judiciaires ou administratives. Toute personne physique ou morale ayant connaissance des mêmes infractions peut saisir les mêmes autorités par le biais d'un rapport circonstancié ou encore par voie de signalement ou de dénonciation. Les autorités saisies sont tenues de donner suite auxdites saisines.

VI. Cadre juridique en matière de santé - sécurité au travail

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

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°003-2021/AN du 1er avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicables aux agents publics de l'Etat au Burkina Faso.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°004-2021 /AN du 06 avril 2021 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

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

VI.1. Les accidents de travail et maladies professionnelles

Selon l'article 56 de la loi 004-2021/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet aller et retour et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi :

- entre sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière générale, le lieu où il prend habituellement ses repas ou perçoit sa rémunération ;
- pendant les voyages et missions dûment autorisés par l'employeur.

Également selon l'article 57 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles conformément à la liste des maladies professionnelles et du barème de référence des indemnisations des séquelles des accidents du travail et maladies professionnelles harmonisés des États membres de la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale et

contractée dans les conditions mentionnées dans ledit tableau. Le tableau des maladies professionnelles établit la liste des maladies professionnelles avec, en regard, le délai de prise en charge, la liste des travaux, les procédés, les professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs ou s'effectuent dans des conditions ou régions insalubres qui exposent les travailleurs de façon habituelle au risque de contracter ces maladies.

L'article 59 stipule que « Les dispositions relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie professionnelle est assimilée à la date de l'accident. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations, si elles se déclarent dans les délais indiqués sur le tableau prévu à l'article 57 ci-dessus. »

VI.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

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

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

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Ainsi, il s'agira de s'assurer en amont que les Termes de Référence (TDR) et les études sociales et environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Au regard de la nature et de l'ampleur des activités, le projet est classé en risque substantiel. De ce fait, afin de respecter les exigences de la NES 2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Au niveau de la protection des travailleurs face à la COVID-19, le Burkina Faso n'a pas encore pris de mesures spécifiques en matière de SST. Le projet suivra dès lors, les directives de l'OMS et la note de la Banque Mondiale quant à cette pandémie notamment le respect des mesures barrières, jusqu'à ce que le Gouvernement burkinabè prenne les mesures spécifiques nécessaires.

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

VII. Personnel responsable

VII.1. Personnel responsable du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet

Le projet sera mis en œuvre par une UGP. Il sera placé sous la tutelle technique du ministère de la transition digitale, des postes et des communications électroniques (MTDPCE).

L'UGP assurera le recrutement des travailleurs directs du projet et sera responsable de la planification opérationnelle des ressources allouées au projet par la Banque mondiale.

VII.2. Personnel responsable du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

L'UGP assurera le recrutement et la gestion des entrepreneurs/sous-traitants intervenant sur les sous-projets. Pour les sous-projets, elle aura la responsabilité de s'assurer que les employés des principaux fournisseurs sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers le (la) spécialiste de passation des marchés, appuyé du spécialiste en sauvegarde sociale et du spécialiste en sauvegarde environnementale. L'UGP à travers les spécialistes environnementales et sociales, s'assurera que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats.

Le coordonnateur du projet, le Responsable Administratif et Financier (RAF), les spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront responsables de la gestion du MGP lié aux relations de travail ; plus particulièrement, le RAF sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

La mise en œuvre du projet se fera dans le respect des procédures de passation de marchés, de gestion financière et d'audit et le suivi des mesures de sauvegardes environnementales et sociales en vigueur. Un manuel d'opérations sera élaboré pour guider les entités de mise en œuvre dans les procédures, les mécanismes de rapports et les activités de fusions et en charges, en ce qui concerne la mise en œuvre du projet.

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 rapport d'étapes inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'équipe projet, 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'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.

VII.3. Personnel responsable de la Santé et sécurité au travail

L'UGP, à travers le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM) sera 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, est en leur sein des environnementalistes. Elles élaboreront et mettront également en œuvre des procédures de gestion du personnel, créeront et maintiendront un cadre de travail sécurisé, et sans risque pour la santé des travailleurs. Des clauses environnementales et sociales seront annexées aux dossiers d'appel d'offre et feront partie intégrante des marchés des entreprises attributaires.

En outre, l'UGP, à travers les Spécialistes sauvegarde environnementale/sociale, veilleront 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, conformément aux dispositions du Code du travail et du régime général de la fonction publique. Ces entreprises et sous-traitants doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat, conformément aux dispositions de l'article 261 de Loi n° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso. En outre, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existants sur les lieux de travail et de façon spécifique liées à chaque poste, et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir.

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).

VII.4. Formation des travailleurs

Les principaux fournisseurs doivent assurer à leur employés une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail avant la prise de fonction et poursuivi à travers les briefings sécurité.

Ainsi, 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 (06) mois.

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

L'UGP à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale sera également responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).

VII.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT) est proposé au point XI du présent PGMO. L'UGP assurera la diffusion et le suivi de la mise en œuvre effective du MGPT aussi bien au niveau de son personnel que des employés des principaux fournisseurs.

VIII. Politiques et procédures

Cette section décrit les informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet.

VIII.1. Santé et sécurité au travail

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.

Selon l'article 236 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs y compris les risques de EAS/HS. Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et adaptés à chaque poste conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPI.

D'une manière générale, les mesures SSE seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de tous les dangers potentiels pour les travailleurs du projet, (notamment les employés des entreprises en charge des travaux de réalisation des infrastructures) particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant l'évitement, l'élimination/suppression ou l'atténuation de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) Déclaration par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet conformément à la procédure de notification des incidents/accidents survenus décrite dans le PEES. ; (v) dispositifs de prévention des urgences, et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Des dispositions seront prises pour assurer une formation sur la santé et la sécurité au travail pour tous les nouveaux membres du personnel, puis par la suite sur une base régulière et lorsque des changements sont introduits sur le lieu de travail. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation devrait porter sur les aspects SST pertinents associés au tâches quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence (NES 2).

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale une fois qu'elle en est notifiée conformément à la procédure de déclaration des accidents/incidents tel que spécifié dans le PEES. L'UGP informera également les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication sera étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UGP (NES 2).

VIII.2. Dispositions supplémentaires sur la SST

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de santé et sécurité au travail et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, de les former à la sécurité et la santé au travail et de leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables.

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé,

leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de santé et sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

VIII.3. Recrutement des travailleurs du projet

En conformité avec la législation nationale et les exigences de NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires et ouvertes sans égard à l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe ou l'identité de genre. Le recrutement de candidates devrait être spécifiquement encouragé et promu, en particulier pour les femmes employées dans des rôles non traditionnels ou à des postes de supervision, et le projet devrait assurer une sensibilisation spécifique des femmes pour s'assurer qu'elles sont bien informées et conscientes des recrutements ouverts, afin de pouvoir postuler.

Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.

Des descriptions de postes claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste. Tous les travailleurs auront des contrats écrits, décrivant les termes et conditions de travail et le contenu leur sera expliqué. Les travailleurs signeront le contrat de travail.

En cas de licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

Conformément à l'article 65 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitive qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai de congé. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Il est à noter également que le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme 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. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

VIII.4. Insertion des clauses environnementales et sociales dans la documentation de l'appel d'offres et les documents contractuels

Le projet incorporera des clauses environnementales et sociales générales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / SH, et VCE, le code de conduite, dans la documentation des appels d'offres et les documents contractuels. Par ailleurs les PGES spécifiques issus des évaluations environnementales et sociales (EIES, NIES) des sous-projets seront également annexés DAO. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de performance environnementale et sociale attendues de leur part, afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont tenus de mettre en œuvre ces clauses pendant la durée du contrat. L'UGP fera respecter ces clauses par les entreprises.

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par le projet. Les accords contractuels avec chaque agent de projet doivent être clairement définis. Les mesures mentionnées ci-dessus devront donc être suivies par les sous-traitants, et contrôlées par le spécialiste des ressources humaines et les spécialistes de sauvegardes sociales et environnementales de l'UGP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

VIII.5. Documentation et information à l'attention des travailleurs

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents

décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit.

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur. Les travailleurs étrangers auront besoin de permis de travail, ce qui leur permettra de travailler au Burkina Faso.

IX. Age minimum d'admission à l'emploi

Selon l'article 152 du Code du travail, « L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers ». Il est important de préciser que cette disposition concernant les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux ne doit pas être inférieur à seize ans.

Selon les dispositions du paragraphe 18 de la NES n° 2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ;
- une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ;
- et l'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Quant au paragraphe 19 de la NES n°2, il souligne qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Au regard des risques liés aux conditions de travail (accidents, psychosociaux, etc.) dans le cadre de ce projet, l'âge minimum de recrutement est fixé à dix-huit ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant) ;
- Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera des entreprises et des fournisseurs principaux qu'ils prennent des mesures appropriées pour y remédier ;
- Pour les travailleurs de l'âge minimum à 18 ans, la procédure d'évaluation des risques cherchera à montrer si le travail a lieu dans des conditions pouvant présenter un danger pour eux, compromettre leur éducation ou nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

- **Termes et conditions de travail**

X.1. Heures de travail

En s'appuyant sur le code du travail, la durée légale de travail pour les travailleurs du projet est de 40 heures par semaine (article 137). D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel.

L'article 138 du code de travail stipule que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. 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.

X.2. Salaires

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux 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 ; les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les retenues sur salaire sont des montants prélevés par l'employeur sur le salaire de l'employé pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

Des informations plus précises sur les salaires ne peuvent pas être obtenues à ce stade de préparation du projet.

X.3. Travaux forcés

Selon l'Article 5 du code du travail de Burkina Faso de 2008, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

X.4. Non-discrimination et égalité des chances

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

X.5. Convention collective

L'article 107 de la loi N° 028 -2008/AN portant code du travail au Burkina Faso définit la convention collective de travail comme un accord relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part. La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national ou local.

Ainsi, à travers cette disposition relative à la convention collective de travail, le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune est reconnu.

X. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT)

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du projet est basé sur des principes et constitué d'une approche avec des étapes bien décrites.

Le MGPT est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et à l'exercice du travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information des premiers responsables. Le MGPT sera accessible à tous les travailleurs directs et les employés des principaux fournisseurs, afin de soumettre leurs préoccupations dans l'exercice de leur travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle, des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les travailleurs seront informés de l'existence du MGPT ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées au recours au MGPT. Ce MGPT est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations dans un délai maximal de 15 jours, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le projet mettra en place le MGPT décrit ci-dessous, pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et il sera incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGPT sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGPT relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Le Projet n'exclut pas l'appel à d'autres moyens de règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives. Sur la base de cette description, le projet devra élaborer un manuel opérationnel du MGPT assortie d'un plan d'action de mise en œuvre.

Cependant, toutes les dispositions seront prises pour le règlement à l'amiable des différentes plaintes qui surviendront dans le cadre du travail, à l'exception des plaintes sensibles telles que celles liées aux EAS/HS et aux VCE.

XI.1. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs directs

Pour permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (équipe de l'UGP chargé de la gestion du projet, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGPT sera établi à trois (03) niveaux.

- **Premier niveau** : L'UGP à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, s'assurera que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et cela inclut également les plaintes. Il sera mis en place un comité interne de gestion des plaintes émises par tout travailleur ou groupe de travailleurs. Ce comité qui sera présidé par le Responsable administratif et financier (RAF) du projet, comprend les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales du projet, le Responsable suivi-évaluation. Il aura pour rôles de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes reçues, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet en collaboration avec un(e) représentant(e) des travailleurs de l'équipe, la personne chargée du contrôle interne et l'équipe de sauvegarde du projet. Dès réception de la plainte, le RAF en sa qualité de président du comité, prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte et en informe le coordonnateur du projet ; un recours peut être fait au coordonnateur du projet et à toute personne interne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait par le comité au plaignant dans un délai de sept (07) jours ouvrables au maximum.
- **Deuxième niveau** : l'inspection du travail est le deuxième niveau du MGPT pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de la part de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement à l'inspection du travail pour faire le suivi de la question. Le délai de traitement déprendra de l'inspection du travail. Dans tous les cas, le RAF suivra le dossier jusqu'à son dénouement final. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.
- **Troisième niveau** : En l'absence ou en cas d'échec du règlement devant l'inspecteur de travail, le tribunal peut être directement saisi par le plaignant qui introduit une déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. 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.

XI.2. Structure du MGPT à mettre en place au profit des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront également accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'UGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus. L'existence du MGPT et les modes de saisine seront communiqués aux travailleurs avant le début des travaux.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur

devra porter à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGPT au profit de ses travailleurs qui peuvent néanmoins saisir directement l'UGP ou l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Premier niveau : le premier niveau de gestion des plaintes des travailleurs est constitué par le comité interne de gestion des plaintes qui comprend le chef du personnel, le spécialiste en charge des questions environnementales et sociales de l'entreprise et un représentant des travailleurs contractuels (délégué du personnel si le nombre d'employés l'autorise). Ce comité est présidé par le chef du personnel. Les travailleurs contractuels pourront saisir le chef du personnel de l'entreprise ou tout autre membre du comité pour enregistrer la plainte. Le chef du personne en informe immédiatement le directeur des travaux qui constitue également une voie de recours. Le chef du personnel, en sa qualité de président du comité, convoque alors les autres membres pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non satisfaction, saisir l'équipe de sauvegardes environnementale et sociale de l'UGP. Dès réception, le RAF informe et convoque les autres membres du comité mis en place au sein de l'UGP afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours ouvrables maximum. Malgré l'intervention de l'UGP, le dossier sera porté devant l'inspection du travail territorialement compétent en cas de non conciliation.

Troisième niveau : En cas de non satisfaction, la plainte doit être transmise au Secrétaire Général (SG) du MARAH qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

Les mécanismes de gestion des plaintes devront être accessibles à tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant), afin de prendre en charge les préoccupations professionnelles de ces derniers. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. L'UGP veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Si le plaignant n'est pas satisfait de la procédure de règlement à l'amiable du MGPT, il lui sera conseillé de porter l'affaire devant l'inspecteur du travail, le système administratif ou judiciaire.

XI.3. Le règlement à l'inspection du travail

Selon l'article 320 du code de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend au niveau de l'inspection du travail. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

XI.4. 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. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaitre le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

XI.5. Gestion des plaintes liées aux EAS/HS

Le Projet indiquera la procédure à suivre pour la réception et la gestion des plaintes sensibles, notamment les plaintes liées aux EAS/HS et aux VCE. La possibilité sera accordée aux travailleurs de faire des dépôts anonymes pour les plaintes qu'ils jugent sensibles. Le spécialiste en sauvegarde sociale sera le point focal de la gestion des plaintes EAS/HS, VCE au niveau de l'UGP ses coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes. Un autre point focal peut être choisi, surtout si le spécialiste S&E est un homme.

A toutes les étapes du processus de gestion des plaintes liées aux EAS/HS, le MGPT doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Pour la gestion desdites plaintes il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts.

Pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VCE et aux EAS/HS, des protocoles séparés seront élaborés dans le cadre du Plan d'action de prévention et de réponse aux VCE et EAS/HS pour :

- minimiser les risques de survenue de ces cas;
- prévoir des mesures d'atténuation adéquate;
- s'assurer que la Banque mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations suivantes : date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si le

survivant/la survivante a déclaré que l'incident était lié au Projet, ainsi que les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;

- permettre que le survivant /la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales; si possible et si il/elle le souhaite, aux services légaux) ;
- assurer la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le survivant/ la survivante, sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des survivants/ survivantes.
- S'assurer que le code de conduite est signé et appliqué par tous les travailleurs.

Ces protocoles indiqueront clairement qui est responsable de la gestion des cas de VCE et de EAS/HS au niveau du MGPT (cf. CGES), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgation des informations sur le survivant/la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles devront être développés par un consultant avec une expertise en VBG.

L'approche adoptée doit être basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations sur les EAS/HS.

XI. Gestion des cocontractants et prestataires

L'UGP 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.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

Les critères de sélections des fournisseurs seront définis plus tard. Ils devront néanmoins tenir compte de la capacité du fournisseur ou prestataire de service à concourir avec les recommandations des NES 2 et NES 4 de la Banque mondiale.

À l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé de 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/sévices 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 promotion de genre, de protection sociale destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements ; privilégier les femmes lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront 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.

Annexes

Annexe 1 : Termes de référence de l'étude

MINISTÈRE DE LA TRANSITION DIGITALE, DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES

SECRÉTARIAT GENERAL

AGENCE NATIONALE DE PROMOTION DES TIC

Unité — Progrès — Justice

Termes de référence

TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT INDIVIDUEL POUR L'ELABORATION DU PLAN D'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTALE ET SOCIAL (PEES), DU PLAN DE MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES (PMPP) ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO) DU PROJET D'ACCELERATION DE LA TRANSFORMATION DIGITALE AU BURKINA FASO (PATDBF)

OCTOBRE 2022

I.CONTEXTE - JUSTIFICATION

Le Burkina Faso est confronté à de multiples contraintes structurelles, économiques, politiques qui entravent son développement socio-économique.

Le Burkina Faso est résolument engagé à faire progresser la transformation numérique, avec un certain nombre d'agences dédiées créées pour faire avancer l'agenda. Le deuxième plan national pour le développement économique et social 2021-2025 (PNDES Il) approuvé en juillet 202, met en lumière les principaux défis de la transformation numérique. Il appelle : (i) au développement d'une infrastructure de communication haut débit de qualité ; (ii) à la création d'un environnement de confiance numérique ; (iii) au développement d'une expertise numérique nationale reconnue dans tous les secteurs productifs ; et (iv) la transformation numérique de l'administration publique par la numérisation des services publics. Dans l'ensemble, le Burkina Faso a mis en place un ensemble d'éléments constitutifs clés au cours de la dernière décennie en termes de stratégies pour un gouvernement numérique, conformément à la SN@DEN et à la Stratégie nationale de modernisation de l'administration publique (SNMAP, 2021-2025). Le Burkina Faso a ainsi progressé du 1 85e au 1 64e rang sur 193 pays dans le classement de l'indice de développement de l'administration électronique des Nations unies de 2016 à 2020 et se classe 1 17e sur 1 30 économies dans l'indice de maturité du réseau (NRI).

Les faibles niveaux de connectivité entravent le développement socio-économique du pays et entraine un impact numérique limité sur la croissance, la création d'emplois et l'extension de la prestation de services.

Dans le souci de donner une vision ambitieuse au développement du secteur des TIC afin de permettre le développement humain, de libérer le potentiel de croissance économique, d'améliorer l'administration publique et de soutenir le développement de l'industrie numérique locale, le Gouvernement du Burkina Faso a mis au Cœur de ses plans de développement la transformation numérique. C'est dans ce contexte que la PNDES Il a identifié la transformation numérique comme une priorité pour libérer le potentiel du pays en tant que moteur de croissance et de transformation sociétale.

Dans la même optique, le Gouvernement du Burkina Faso a sollicité l'appui de la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD) et de la Banque Mondiale (BM) pour le financement du « Projet d'Accélération de la Transformation Digitale au Burkina Faso (PATDBF) » afin d'offrir une couverture universelle des services numériques à ses citoyens et à moderniser la prestation des services publics grâce à l'adoption de solutions numériques.

Le Projet d'Accélération de la Transformation Digitale au Burkina Faso (PATDBF) est aligné sur le Cadre de Partenariat Pays (CPP) et sur les engagements politiques de l'Association Internationale de Développement (IDA) 20 et d'autres stratégies clés du Groupe de la Banque Mondiale (GBM).

Le Projet d'accélération de la transformation digitale au Burkina Faso ambitionne de créer les conditions et les capacités pour une transition digitale inclusive et harmonisée. Il capitalisera les résultats des actions entreprises en matière de développement de l'économie numérique.

L'objectif global du projet est d'améliorer la disponibilité, l'accessibilité et l'appropriation des services numériques au Burkina Faso. Le projet est basé sur cinq (05) composantes :

Composante 1 : développement de la connectivité pour l'inclusion numérique

Cette composante a pour objectif principal d'étendre les réseaux haut débit mobile et fixe sur l'ensemble du territoire de sorte à atteindre le maximum d'usagers possible. Cette extension doit prendre en compte les zones les plus reculées (zones rurales), les zones blanches (très peu/pas couvertes, à l'image des axes routiers) et davantage les zones à hauts défis sécuritaires. Cette composante prend également en compte les besoins de connectivité de l'administration publique.

Composante 2 : accélération de la transformation digitale des services publics au profit de l'Administration, des citoyens et des entreprises

Cette composante vise à simplifier les processus métier et accélérer leur dématérialisation. Elle permettra de mettre en place des e-services au profit des usagers/clients de l'Administration, de renforcer la capacité de traitement, de stockage et de diffusion des plateformes digitales et également de développer et de renforcer les compétences des agents publics.

Composante 3 : développement du capital humain, innovation et expertise numérique

La mise en œuvre de cette composante permettra de disposer d'une masse critique de compétences et d'experts dans le domaine des technologies capable d'accompagner la transition digitale, l'innovation des organisations (administration, entreprises, et l'appropriation des services numériques par la population.

Composante 4 : coordination et gestion du projet

Cette composante vise à assurer la coordination et la gestion administrative, technique et financière du projet ainsi que le suivi et l'évaluation des performances et des effets du projet. Elle prendra également en charge les questions de communication, de sauvegarde environnementale, sociale et de sécurité.

Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence

Cette composante à financement nul mettra en place un fond d'urgence en cas de catastrophe, pouvant être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine par une déclaration officielle d'urgence nationale ou à la demande officielle de l'un des gouvernements. Cela peut inclure une réponse aux maladies transmissibles, telles que la pandémie de Coronavirus COVID-19. Dans l'éventualité d'une telle catastrophe, les fonds prévus pour la catégorie des dépenses non-allouées ou d'autres composantes du projet pourraient être réaffectés pour financer les dépenses d'intervention d'urgence et ainsi répondre aux besoins urgents. Cette composante soutiendra donc la capacité de préparation et de réponse aux situations d'urgence du Burkina Faso et permettra de faire face aux conséquences des risques naturels tels que la sécheresse ou les inondations. Cela comprend également le financement de biens d'urgence essentiels, de services de secours d'urgence et de services connexes qui pourraient être nécessaires par suite d'une catastrophe, ainsi que la fourniture ciblée d'un soutien d'après catastrophe aux ménages et aux individus touchés.

Les présents termes de référence visent le recrutement d'un Consultant Chargé de l'élaboration du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMP P) et des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (P GMO) du Projet d'Accélération de la Transformation Digitale au Burkina Faso (PATDBF).

II. PRESTATIONS ATTENDUES DU CONSULTANT

L'appui du consultant doit permettre à l'équipe de préparation du projet d'élaborer les trois (3) instruments requis à la suite de l'analyse préliminaire des impacts et risques environnementaux et sociaux du projet en vue de la présentation du projet au Conseil d'Administration de la Banque mondiale. Il s'agit du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMP P) et des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

Les présents TDR sont donc élaborés en vue de permettre l'appui à la réalisation de ces trois instruments ci-dessus cités.

Le consultant appuiera donc l'équipe du projet dans l'élaboration, de façon séparée, d'un Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du projet, d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMP P) du projet et enfin d'un document décrivant les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet. De façon concrète :

- L'élaboration du Plan d'Engagement Environnemental et Social vise à disposer d'un document récapitulatif des mesures et des actions concrètes requises pour que le projet soit en conformité avec les Normes Environnementales et Sociales (NES) pertinentes sur une période déterminée et d'une manière jugée satisfaisante par la Banque mondiale. Il se traduit par des mesures et actions à mettre en œuvre en vue d'atténuer les impacts et risques environnementaux et sociaux potentiels du projet, le calendrier de leur mise en œuvre, les personnes responsables ainsi que les dates de fin d'exécution (échéances).
- Quant aux Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre, il devra permettre, sans être exhaustif de mettre en exergue les points suivants :
    - donner un aperçu sur la législation du travail : les termes et les conditions, la santé et la sécurité au travail ;
    - définir les concepts clés ;
    - évaluer les principaux impacts et risques environnementaux et sociaux potentiels liés aux activités du projet ;
    - décrire les politiques et les procédures applicables en matière du travail et des conditions de travail au Bénin ;
    - proposer les mesures pratiques à implémenter en termes de Hygiène, Santé, Sécurité, et Environnement (HSSE), y compris les mesures liées au COVID-19 ;
    - préciser l'âge requis pour l'emploi dans le cadre du présent projet, en conformité avec la législation nationale et les exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social, sur l'emploi et les conditions de travail, notamment les paragraphes 17 à 19 précisant les circonstances dans lesquelles un enfant peut être employé ou engagé sur un projet financé par la Banque mondiale;
    - préciser l'exclusion des travaux forcés ;
    - décrire le mécanisme pour le règlement des plaintes et griefs liés au travail et aux conditions de travail;
    - décrire les dispositions pour la gestion des travailleurs directs du projet (services publics et contractants) et les prestataires ou fournisseurs de services ainsi que les travailleurs communautaires si applicable ;
    - etc.

- Enfin, le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMP P) devra permettre, en plus des autres activités, d'identifier de façon exhaustive les parties prenantes concernées par la mise en œuvre des activités du projet. Sans être exhaustif, le processus de consultation et de participation des parties prenantes comprendra les activités suivantes :
    - identification et analyse des parties prenantes ;
    - planification de la stratégie de consultation et de participation des parties prenantes en tenant compte du contexte des mesures barrières au COVIDI 9 et du contexte sécuritaire du pays notamment la situation de l'état d'urgence sur certaines régions concernées par le projet ;
    - stratégie de diffusion de l'information ;
    - exécution de la consultation et la participation des parties prenantes en incluant le respect des mesures barrières au COVIDI 9 et des dispositions de la déclaration de l'état d'urgence sur certaines régions ;
    - définition d'un mécanisme de gestion des plaintes dans le contexte de l'engagement des parties prenantes ; _ stratégie de la rétroactivité (retour de l'information aux parties prenantes).

En vue de pouvoir réaliser ces différentes activités, le Consultant devra développer une stratégie de consultation et d'engagement des parties prenantes favorable au contexte actuel de contraintes pour la tenue des consultations/réunion publiques.

Le consultant proposera à cet effet dans son offre, les sorties-terrains dans la mesure du possible, et favoriser les outils des NTIC en tenant compte du contexte de la COVID-19 et la situation sécuritaire du pays tout en précisant les localités concernées et les cibles à rencontrer. NB : les canevas de ces instruments partagés avec l'équipe de préparation du projet seront mis à la disposition du consultant ; l'équipe de préparation du projet veillera à l'élaboration de chaque document conformément aux déclinaisons de son canevas.

Ill. DEROULEMENT ET DUREE DE L'ETUDE

L'étude se déroulera au Burkina Faso et dans les localités cibles du projet. Tenant compte de la situation de la COVID-1 9, le consultant s'appropriera les orientations de la note technique de consultation et participation des parties prenantes dans les opérations de la Banque mondiale en situation de contraintes (voir copie jointe) pour développer sa stratégie de consultation et d'engagement des parties prenantes dans le cadre de la présente mission. Sur la base de son expérience, il proposera des mesures pour la poursuite de la consultation avec les principales parties prenantes du projet et leur participation effective, aussi bien pour cette phase de préparation qu'à la mise en œuvre du projet.

La durée de la mission est fixée à 30 jours calendaires à partir de la date de signature du contrat et son déroulement va de la préparation à la production des versions finales des documents. Aussi, chaque document devra se conformer au canevas-type de rédaction existant. Le consultant travaillera en étroite collaboration avec l'équipe de préparation du projet dans la perspective de couvrir les avis et préoccupations en matière de gestion environnementale et sociale et surtout dans une perspective d'appropriation des instruments à développer.

A titre indicatif, le déroulement/calendrier de la mission peut se décomposer comme suit :

Désignation	**Délai**
Cadrage	1
Conduite de la mission (recherche documentaire, consultation des principales parties prenantes et production des rapports provisoires)	20
Séance de restitution et recueil des observations et commentaires de l'équipe de préparation du projet	1/2
Atelier de validation	1/2
Production de documents finaux	2
Appui à la revue du CPR et du CGES	6

IV. PROFIL DU CONSULTANT PRINCIPAL

Le consultant principal devra :

- être titulaire au minimum d'un diplôme (Bac + 4) ou tout autre diplôme jugé équivalent dans les domaines des sciences sociales, des sciences humaines (sociologie, anthropologie sociale, géographie, économie, environnement, etc...) o justifier d'une expérience d'au moins cinq (08) ans dans le domaine des Evaluations environnementales et Développement social •
- avoir réalisé ou mise en œuvre au moins deux (2) PAR et/ou CPRP, et deux EIES/NIES/PHSSE et/ou CGES dans le contexte des projets financés par la Banque mondiale ;
- avoir une connaissance solide de la gestion des impacts et risques environnementaux et sociaux : les dispositions nationales et les exigences de la Banque mondiale, notamment le Cadre environnemental et social.
- justifier d'une connaissance du cadre environnemental et social de la Banque mondiale O une expérience dans l'élaboration de PEES, de PMP P ou PGMO est essentielle.
- avoir le certificat de formation en ligne sur le Cadre Environnemental et Social (CES) de la BM serait un atout.

La réalisation de la mission se fera sous la supervision de l'équipe technique en charge de la préparation du projet. Sur la base d'un programme de suivi de l'élaboration des PEES, PMPP et P GMO ainsi que de la revue du CGES et du CPR, l'équipe appuiera le déroulera de la mission et fera partie de la mission terrain. Elle organisera également des rencontres avec le consultant pour s'assurer que la mission est exécutée en temps voulu, selon les règles de l'art et conformément aux TDR.

Pour le PMPP, des consultations formelles » en prenant le soin d'aborder les questions spécifiques lies aux aspects de violences basées sur le genre (VBG) dont les exploitations et abus sexuels et harcèlements sexuels (EAS/HS) dans la mesure du possible sont requises et devront être attestées par des PV et des listes de participants durant les phases de collecte et de restitution des informations. Pour les discussions prioriser l'approche inclusive et orientation genre avec des programmes spécifiques femmes, jeunes (filles et garçons), minorités

(personnes en situation de handicap, personnes déplacées internes, les transhumants, etc.). Les différents documents comme preuves de déroulement des consultations des parties prenantes devront être joints en annexe du PMPP.

Pour l'élaboration du PGMO, le consultant principal devra s'attacher les services d'un spécialiste des questions de travail, notamment un inspecteur du travail en vue de pouvoir cerner toute la dynamique, les enjeux et les problématiques lies aux termes et conditions d'emploi et de travail au Burkina Faso.

Dans le contexte de COVID-19, le consultant développera des stratégies de consultation pour se conformer aux mesures de distanciation sociale et aux orientations de la Note technique pour la consultation et l'engagement des parties prenantes des opérations de la Banque mondiale dans les situations de restriction pour les rencontres. Il devra également développer et appliquer rigoureusement des mesures sécuritaires en faveur de sa propre protection ainsi que des parties prenantes associées CIUX consultations durant la mission.

V. LIVRABLES ATTENDUS DE L'ETUDE

Les livrables attendus de l'étude sont :

- le rapport de démarrage de l'étude qui inclura clairement les orientations de la séance de cadrage pour la mission ; à livrer dans les 5 jours à compter de la date de signature du contrat ;
- les rapports provisoires de PEES, de PMPP et de PGMO; à livrer dans les 20 jours à compter de la date de signature du contrat ;
- les rapports finaux de PEES, de PMPP, de PGMO intégrant les commentaires et les observations des parties prenantes et de la Banque mondiale ; à livrer dans les 30 jours à compter de la date de signature du contrat.

Le consultant appuiera sans se substituer l'équipe de préparation du projet pour la revue du CGES et du CPR qui seront élaborés par des consultants différents.

Chaque rapport provisoire sera produit en format modifiable et non modifiable (\Nord et PDF) dont la copie numérique sur une clé USB, mise à la disposition du commanditaire pour examen préalable. Les versions intégrant les commentaires et inputs de l'équipe de préparation du projet sont soumises pour observations et commentaires aux différents acteurs concernés et à la Banque mondiale pour examen et avis. Une séance de validation nationale avec la participation des parties prenantes sera organisée.

Après la séance de validation, le consultant produira la version finale de chacun des documents prenant en compte les recommandations des participants ainsi que des observations et commentaires issus des différentes revues des parties prenantes, dont ceux de la Banque mondiale. Les documents devront recevoir l'approbation de la Banque mondiale.

Les exemplaires finaux devront être sous support numérique (clé USB) en versions PDF et Word (modifiables).

VI. MODALITES DU RECRUTEMENT

La sélection du consultant se fera sur la base d'une consultation individuelle par mise en concurrence restreinte, conformément à la clause 7.39 c. du Règlement de Passation des Marchés par les Emprunteurs sollicitant le Financement des Projets d'investissement (FPI) de juillet 2016. Ajouter un paragraphe sur la procédure et les informations de réception et d'analyse des offres.

VII. ANNEXES (les canevas de chaque instrument à préparer).

Annexe 2 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte)

Avant tout propos, il convient de préciser à l'ensemble des acteurs que la structure faisant l'examen de la plainte liée aux EAS/HS doit remplir le présent formulaire après la vérification d'un incident de EAS/HS lié au PATD. Ainsi, le remplissage de cette fiche se fera dans les 24 heures après la fin de la vérification de la survenue de l'incident et au maximum dans un délai de huit (8) semaines après la réception de la plainte. La structure doit partager une copie de ce formulaire avec l'Unité de Gestion de projet (UGP), qui à son tour en fera ampliation à la Banque mondiale. Cette information devrait également être incluse et rapportée d'une manière agrégée dans la base de données des plaintes sur une base mensuelle.

Outil de rapportage de résultats des vérifications des plaintes liées aux EAS/HS

Date de réception de la plainte auprès du prestataire (jour, mois, année) :

Code de la plainte (tel que rapporté par le prestataire) :

Âge et sexe du/de la victime :

Fille (<18) ☐

Femme (>=18) ☐

Garçon (<18) ☐

Homme (>=18) ☐

Date de l'incident (jour, mois, année) :

Zone de l'incident :

Lien de l'auteur présumé au projet :

Oui ☐

Non ☐

Inconnu ☐

L'incident a-t-il été confirmé comme crédible après vérification ?

Oui ☐ Non ☐

Date de clôture de la vérification :

Type de VBG confirmé (classification GBVIMS) :

Viol ☐

Agression sexuelle ☐

Prière de préciser si pertinent :

Exploitation et abus sexuels ☐

Harcèlement sexuel ☐

Agression physique ☐

Violence psychologique/émotionnelle ☐

Mariage forcé ☐

Déni de services, ressources ou opportunités ☐

Aucun incident de VBG confirmé ☐

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle reçu des services (y compris le référencement vers d'autres prestataires de services) ? Oui ☐ Non ☐

Entreprises contractantes notifiées :

Oui ☐ SI OUI, date de notification :

Non ☐

Action/sanction vérifiée : Oui ☐ Non ☐ Non applicable ☐

NB : A cette fiche doivent être annexés les éléments suivants :

Photos

Témoignages

Description des mesures correctives ou d'atténuation

Annexe 3 : Modèle d'accusé de réception

Comité de gestion des plaintes de…

Localité de….., le :……..

Monsieur/Madame…….

Réf de la plainte :…….

Nous accusons réception de votre plainte ci-dessus référencée, reçue le……par ……et relative à……

L'étude de votre dossier a été confiée au comité en charge des plaintes et nous vous contacterons au besoin pour des informations complémentaires. Au regard de la nature de votre plainte, nous vous tiendrons informé de la décision du comité, dans un délai de ……., à compter de la date de réception de votre plainte.

Le résultat de l'examen de votre plainte donnera lieu à une proposition de résolution qui vous sera présentée pour validation.

Si la proposition de résolution vous satisfait, votre plainte sera alors clôturée. Si la proposition de résolution ne vous satisfait pas, d'autres niveaux de recours vous seront proposés.

Nous voudrions vous rassurer que nous mettrons tout en œuvre pour que votre plainte soit examinée avec diligence et en toute équité.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le comité local,

Le Président/Secrétaire

Annexe 4 : Formulaire d'enregistrement des plaintes

Date : ……. ……...Dossier N°……..
Région : ……Commune……Village/Quartier……..

Informations sur le requérant
Nom et prénom (s) : ……
Réf document d'identification……..
Age : ……Sexe…….. Statut matrimonial :……..
Profession : ……N° Téléphone : ……..
Village/Quartier de résidence : ……..
Village/Quartier concerné par la plainte: …….

Description de la plainte :
Cours résumé de la plainte :
……
……
Catégorie de la plainte :

- ☐ Type 1 : demande d'informations ou doléances
- ☐ Type 2 : Plaintes ou réclamations liées à la gestion environnementale et sociale du Projet
- ☐ Type 3 : Plaintes liées aux travaux et prestations
- ☐ Type 4 : Plaintes sensibles

Moyen de communication privilégié

- ☐ Par courrier
- ☐ Par téléphone
- ☐ Par courriel
- ☐ Autre (à préciser)

Solutions préconisées par le requérant :
……
……

Nom et prénom (s) de la personne ayant reçu la plainte : ……..
……
A ……, le……..

(Signature du point focal) Signature du requérant

Plainte transmise le…… à……..
Signature de la personne à qui la plainte a été transférée

Annexe 5 : Formulaire de clôture des plaintes

Date : ……. ……...Dossier N°……..

Région : ……Commune……Village/Quartier……..

Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) : ……

Réf document d'identification……..

Age : ……Sexe…….. Statut matrimonial :……..

Profession : ……N° Téléphone : ……..

Village/Quartier de résidence : ……..

Village/Quartier concerné par la plainte: …….

Nature de la plainte :

……

……

Solutions proposées

Documents de traitement de la plainte

-

-

Raisons de clôture de la réclamation ou de la plainte

Consensus trouvé, requérant satisfait par la solution proposée ☐

Consensus non atteint, engagement d'une procédure judiciaire par le requérant ☐

A ……, le……..

Signature du requérant Signature du Président du comité

Annexe 6 : Liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso

DECRET N° 2016-504/PRES/PM/MFPTPS/MS/MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. JO N°31 DU 04 AOUT 2016

LE PRÉSIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

VU la Constitution ;
VU le décret n° 2016-001/PRES/ du 06 janvier 2016 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n° 2016-003/PRES/PM du 12 janvier 2016 portant Composition du Gouvernement ;
VU la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
VU la loi n°029-2008/AN du 15 mai 2008 portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées;
VU le décret n° 2016-006/PRES/PM/SGG-CM du 06 février 2016 portant attributions des membres du gouvernement ;
VU le décret n° 2016-344/PRES/PM/MFPTPS du 04 mai 2016 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale ;
VU l'avis du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail en sa séance du 28 au 30 octobre 2015 ;
Sur rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale ;
Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 18 mai 2016 ;
-

DECRETE

ARTICLE 1 : Le présent décret, pris en application de l'article 153 du Code du Travail, détermine la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso.
Le terme enfant désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans.

ARTICLE 2 : Les enfants sont protégés contre les activités qui les privent de leur enfance, de leur potentiel, de leur dignité, et nuisent à leur développement physique et psychologique harmonieux.
Il est interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe à des travaux dangereux dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers.

ARTICLE 3 : Sont des travaux dangereux interdits aux enfants de l'un ou de l'autre sexe, 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.

Ce sont notamment :

- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges telles que précisées à l'article 5 ci-dessous;
- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain, pouvant notamment exposer les enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé ;

- les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur;
- les travaux susceptibles de porter atteinte au développement et à la capacité de reproduction des enfants ;
- les travaux qui impliquent l'utilisation de tout chariot élévateur pour le déplacement des charges.

ARTICLE 4 : Il est en outre interdit d'employer les enfants de l'un ou de l'autre sexe à un travail effectif de plus de huit heures par jour.

La journée de travail ci-dessus mentionnée doit être entrecoupée par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à deux (02) heures.

ARTICLE 5 : Les garçons et les filles de 16 à 17 ans ne peuvent porter, trainer ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel de travail, des charges supérieures aux poids, véhicule y compris, déterminés dans le tableau suivant :

Type de charges	Garçons	Filles
Port de fardeaux	20 kilogrammes	15 kilogrammes
Transport par brouette	40 kilogrammes	30 kilogrammes
Transport par charrette à bras 2 roues	130 kilogrammes	65 kilogrammes
Transport par véhicule à 3 roues à pédales	75 kilogrammes	60 kilogrammes
Transport par véhicule à 4 roues	250 kilogrammes	200 kilogrammes

ARTICLE 6 : La liste des travaux dangereux interdits aux enfants par secteur d'activités est déterminée dans le tableau suivant :

Secteurs d'activités	Expositions ou facteurs de risque	Dangers	Raisons de l'interdiction : *Conséquences indicatives sur la santé et le bien-être de l'enfant*
Agriculture	Manipulation des pesticides (insecticides, fongicides, herbicides) et des engrais au cours du transport, de l'épandage, du traitement des semences et de la récolte du coton	Produits chimiques	Intoxication, maladies spécifiques dues aux pesticides et aux engrais

	Conduite et manipulation de tracteurs et autres engins de travaux agricoles	Machines dangereuses et vibrations	Accidents, troubles auditifs, troubles musculo-squelettiques
	Labour à la charrue à traction animale	Machines dangereuses, travail pénible, conduite des animaux	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Confection de buttes	Travail pénible, posture inconfortable	Troubles musculo-squelettiques, accidents
	Repiquage de riz	Travail en milieu humide et reptiles dangereux	Maladies des pieds et des mains, morsures
	Culture irriguée pratiquée dans les grands canaux, les canaux principaux	Travail en milieu humide	Maladies des pieds et des mains et noyade
	Battage et vannage de riz	Poussières, bruit	Maladies respiratoires, accidents, Irritations cutanées, troubles auditifs et oculaires
	Cueillette de fruits lorsque l'activité implique de grimper aux arbres	Travail en hauteur	Accidents
Élevage	- Conduite de troupeaux d'animaux en transhumance sans encadrement d'adulte - Conduite des animaux au pâturage la nuit - Convoyage à pied de troupeaux d'animaux destinés à la commercialisation	Animaux dangereux, travail isolé et pénible	Morsures, piqûres, troubles psychologiques
	Coupe de fourrage à des hauteurs dangereuses	Travail en hauteur	Accidents

	Manipulation et contention des animaux dans les parcs traditionnels de vaccination	Animaux dangereux	Accidents
	Manipulation de déparasitant vétérinaires interne et externe	Produits vétérinaires	Intoxication, maladies spécifiques aux produits vétérinaires
Pêche	Jet de la lance	Outils dangereux	Accidents
	Conduite des pirogues	Travail dans un milieu dangereux	Noyade, accidents
Agroforesterie	Coupe de bois	Outils tranchants, travail pénible, bruit	Accidents, troubles musculo-squelettiques et auditifs
Chasse	Manipulation d'armes et de pièges	Outils et armes dangereux,	Accidents
	Guide de chasse ou pisteur	Travail pénible, animaux dangereux	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Manipulation de plomb lors d'activités de : - fabrication d'alliage et de soudure contenant du plomb - traitement, réduction des cendres contenant du plomb - grattage et ponçage des peintures contenant du plomb - récupération du plomb - métallurgie, affinage et fonte du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères	Plomb	Maladies spécifiques au plomb, intoxication

Industrie	Fabrication et réparation des accumulateurs électriques au plomb	Plomb	Maladies spécifiques au plomb et intoxication
	Fabrication, manipulation de matières explosives ou d'engins et objets en contenant	Matières explosives	Accidents et maladies spécifiques
	Graissage, nettoyage, visite, réparation de machines ou mécanismes en marche	Machines dangereuses	Accidents
	Tout travail dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés	Machines dangereuses	Accidents
	Manipulation et surveillance de récipients sous pression	Récipients sous pression	Accidents
	Manipulation d'appareils générateurs d'électricité	Courant électrique	Électrisation, électrocution
	Manipulation et fabrication de produits chimiques, notamment les acides, les bases et les solvants	Produits chimiques	Intoxications et maladies spécifiques, brûlures
	Egrenage du coton	Machines dangereuses et fibres de coton	Accidents, maladies spécifiques au coton, troubles auditifs

	Effilochage et déchiquetage des chiffons sans protection	Poussières nuisibles	Maladies spécifiques
	Opération d'abatage d'animaux dans les abattoirs	Outils tranchants	Accidents, troubles psychologiques
	Emploi dans les exploitations clandestines	Travail isolé	Troubles psychologiques
Mines, carrières, sites d'orpaillage	Travaux souterrains des mines, carrières et sites d'orpaillage	Espace confiné et mal aéré	Accidents, affections respiratoires, affections ophtalmologiques
	Extraction de minerai	Produits chimiques, feu, explosifs	Intoxications, maladies spécifiques aux produits chimiques, brûlures, accidents
	Taille à la main, broyage, polissage à sec de roche	Outils dangereux, poussières nuisibles, travail pénible	Blessures, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Concassage, meulage, pilage, vannage et lavage de minerai	Outils dangereux, poussières nuisibles, travail pénible	Blessures, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Remontage du minerai à la surface	Travaux pénibles, poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires, troubles musculo-squelettiques
	Travaux de coulée de métaux	Substances toxiques, feu	Intoxications, brûlures, maladies spécifiques
	Travaux de traitement de minerai par amalgamation au mercure sur les sites d'orpaillage	Mercure	Intoxications et maladies spécifiques
Bâtiments et travaux publics	Travaux d'élévation de toute nature	Chutes d'objet	Accidents
	Travaux sur échafaudages volants, échelles suspendues et plate- formes	Travaux en hauteur	Accidents

	Travaux de montage et de démontage d'appareil de levage	Machines dangereuses	Accidents
	Conduite d'appareils de levage autres que les élévateurs guidés fonctionnant en cage close	Machines dangereuses	Accidents
	Signalement aux conducteurs d'appareils de levage	Machines dangereuses	Accidents
	Conduite d'engins, de véhicules de manutention et de terrassement	Machines dangereuses	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Travaux de ponçage et de bouchardage de pierres dures	Poussières nuisibles	Affections respiratoires
	Travaux de démolition	Poussières nuisibles et chutes d'objets	Accidents, affections respiratoires
	Travaux de percement de galeries souterraines	Espace confiné et poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires, troubles auditifs et musculo-squelettiques
	Travaux de terrassement en fouilles étroites et profondes	Poussières nuisibles	Accidents, affections respiratoires
	Travaux de boisage, de fouille et de galeries	Espace confiné et poussières nuisibles	Accidents et affections respiratoires
	Travaux dans les égouts	Milieu humide et insalubre	Maladies spécifiques aux émanations, affections infectieuses et parasitaires
	Travaux de dynamitage de rocher	Explosifs, poussières nuisibles	Accidents, troubles auditifs, affections respiratoires
Secteur informel	Préparation de dolo (bière de mil) et *de* surveillance des jarres bouillantes	Grande chaleur, travail pénible	Accidents, troubles musculo-squelettiques
	Vente de dolo dans les cabarets	Exposition aux abus sexuels	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)

	Emploi dans les débits de boisson	Exposition aux abus sexuels et au travail de nuit	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Emploi dans les boites de nuit	Exposition aux abus sexuels et au travail de nuit	Troubles psychosociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Travaux de meunier	Poussières nuisibles, bruit, et machine dangereuse	Troubles auditifs, accidents, troubles musculo-squelettiques et affections respiratoires
	Commerce ambulant exercé de nuit	Délinquance, abus sexuels, et violence	Troubles psycho-sociaux, infections sexuellement transmissibles (IST)
	Ramassage de ferrailles	Objets tranchants et rouillés	Accidents, affections infectieuses
	Collecte de déchets ménagers et plastiques	Endroits insalubres	Accidents, affections infectieuses et parasitaires
	Emploi d'enfant comme guide par les mendiants	Délinquance et violence	Troubles psycho-sociaux, accidents
	Ramassage d'agrégats	Poussières nuisibles	Affections respiratoires
	Toutes activités de commercialisation liées aux jeux de hasards	Délinquance	Troubles psychosociaux
	Entretien de tout matériel ou équipement de personnes malades	Maladies contagieuses	Affections infectieuses
	Gardiennage	Exposition aux délinquants, travail de nuit et travail isolé	Troubles psychosociaux
	Exercice de petit commerce pour le compte de l'employeur	Dangers de la rue et abus sexuels	Troubles psychosociaux et accidents et les infections sexuellement transmissibles (IST)
Artisanat	Emploi dans les ateliers de soudure et de construction métallique	Émanations nocives, bruit	Affections oculaires et respiratoires, troubles auditifs et troubles musculo-squelettiques

	Emploi dans les ateliers de menuiserie (bois, vitres et aluminium)	Poussières nuisibles, émanations nocives, bruit	Affections respiratoires et ORL, les troubles musculo-squelettiques et les accidents
	Emploi dans les ateliers de traitement de déchets ménagers et industriels	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations
	Emploi dans les imprimeries	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations
	Emploi dans les stations d'épuration	Vapeurs et poussières nocives	Maladies spécifiques dues aux émanations,
	Emploi dans les ateliers de travail à sec des cornes et tanneries	Poussières nuisibles, agents pathogènes	Affections respiratoires et infectieuses
	Emploi dans les ateliers de teinture et aux travaux de peinture	Produits chimiques,	Maladies spécifiques aux produits chimiques et intoxications
	Travaux de bronze	Vapeurs nocives, températures excessives	Brûlures, maladies spécifiques dues aux émanations
	Fabrication et réparation d'armes à feu	Objets dangereux	Accidents
	Ponçage motorisé du cuir	Manipulation de machine dangereuse, poussières nuisibles, bruit	Troubles auditifs, accidents, affections respiratoires
Arts et spectacles	Exécution des tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation dans les présentations publiques données dans les théâtres, bals, cinématographies, cafés, concerts ou cirques	Posture dangereuse et inconfortable	Accidents, troubles musculo-squelettiques, troubles psychologiques
Transport	Travail de manutentionnaire	Travail pénible	Troubles musculo-squelettiques
	Enfants bagagistes sur car	Travail en hauteur, travail pénible	Accidents, troubles musculo-squelettiques
Secteur de la santé humaine et animale	Manipulation des prélèvements	Matières contaminées	Maladies contagieuses

	Manipulation des vêtements et linges souillés	Objets contaminés	Maladies contagieuses
	Manipulation de déchets biomédicaux	Objets contaminés	Maladies contagieuses

-

ARTICLE 7 : La liste des travaux susmentionnés est révisée à chaque fois que de besoin.

ARTICLE 8 : Les infractions aux dispositions du présent décret sont constatées et sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°029-2008/AN du 15 mai 2008 portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées.

ARTICLE 9 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment 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.

ARTICLE 10 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministre de la Santé et le Ministre de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret.

Ouagadougou, le 09 juin 2016

Roch Marc Christian KABORE

-

Le Premier Ministre
Paul Kaba THIEBA

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Protection Sociale
Clément Pengdwendé SAWADOGO

Le Ministre de la Santé
Smaïla OUEDRAOGO

Le Ministre de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille
Laure ZONGO / HIEN

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX **3**

SIGLES ET ABREVIATIONS **4**

DEFINITION DES CONCEPTS CLES **5**

I. INTRODUCTION **8**

I.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET 8
I.2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU PGMO 9

II. DESCRIPTION DU PROJET ET DE SA ZONE D'INTERVENTION **10**

II.1. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DU PROJET 10
II.1.1. Objectif global *10*
II.1.2. Objectifs spécifiques *10*
II.2. RESULTATS ATTENDUS 10
III.3. COMPOSANTES DU PROJET 10
II.4. COUT ET FINANCEMENT DU PROJET 14
II.5. ZONE D'INTERVENTION ET DUREE DU PROJET 15
II.6. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET 15
II.6.1. Organes d'orientation et de pilotage *15*
II.6.2. Unité de Gestion du Projet *16*

III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET **17**

IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES DU PROJET LIES A LA MAIN D'ŒUVRE **20**

IV.1. PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À L'HYGIÈNE-SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET MESURES D'ATTÉNUATION 20
IV.1.1. Risques associés à l'hygiène-santé-sécurité au travail *20*
IV.1.2. Mesures d'atténuation des risques identifiés *21*
IV.2. RISQUES ASSOCIES AUX TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT AU NIVEAU DU PROJET ET MESURES D'ATTENUATION 22
IV.2.1. Risques associés aux travailleurs sous contrat au niveau du Projet *22*
IV.2.2. Mesures d'atténuation des risques identifiés *22*
IV.3. RISQUES LIES A LA SITUATION SECURITAIRE ET MESURES D'ATTENUATION 22
IV.3.1. Risques liés à la situation sécuritaire *22*
IV.3.2. Mesures d'atténuation des risques liés à la situation sécuritaire *23*
IV.4. RISQUES D'ATTEINTE PSYCHO-SOCIALE ET PHYSIQUE ET MESURES D'ATTENUATION 23
IV.4.1. Risques d'atteinte psycho-sociale et physique *23*
IV.4.2. Mesures d'atténuation des risques d'atteinte psycho-sociale et physique *23*
IV.5. RISQUES ASSOCIES AUX EAS/HS, VCE ET MESURES D'ATTENUATION 23
IV.5.1. Risques associés aux EAS/HS et VCE *23*
IV.5.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux EAS/HS et VCE *23*
IV.6. RISQUES ASSOCIES AUX IST/VIH-SIDA ET MESURES D'ATTENUATION 24
IV.6.1. Risques associés aux IST/VIH-SIDA *24*
IV.6.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux IST/VIH-SIDA *24*
IV.7. RISQUES DE CONFLITS ENTRE LES POPULATIONS ET LES TRAVAILLEURS DU PROJET ET MESURES D'ATTENUATION 24
IV7.1. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet *24*
IV7.2. Mesures d'atténuation des risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet *24*
IV.8. RISQUES D'INFECTION A LA COVID-19 ET MESURES D'ATTENUATION 25
IV.8.1. Risques d'infection à la COVID-19 ..... *25*
IV.8.2. Mesures d'atténuation des risques d'infection à la COVID-19 ..... *25*
IV.9. RISQUES ASSOCIES AUX NUISANCES SONORES LIES A LA PRESENCE DE GROUPES ELECTROGENES DANS LES RELAIS ET CENTRES DE DONNEES ET MESURES D'ATTENUATION 25
IV.9.1. Risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes *25*

IV.9.2. Mesures d'atténuation des risques associés aux nuisances sonores liés à la présence de groupes électrogènes *25*
IV.10. RISQUES D'INCENDIES LIES A LA PRESENCE DE GROUPES ELECTROGENES DANS LES DATA CENTER ET MESURES D'ATTENUATION 25
IV.10.1. Risques d'incendies liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center *25*
IV.10.2. Risques d'incendies liés à la présence de groupes électrogènes dans les data center *26*

V. CADRE JURIDIQUE APPLICABLE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL AU BURKINA FASO 29

V.1. SYNTHESE DES TEXTES ENCADRANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL 29
V.2. RECRUTEMENT ET TRAITEMENT SALARIAL 32
V.3. JOURS ET HORAIRE DE TRAVAIL, CONGE ANNUEL 33
V.4. TEMPS DE REPOS ET CONGE DE MATERNITE DE LA FEMME ENCEINTE 34
V.5. LA LIBERTE D'ASSOCIATION 34
V.6. RUPTURE DE CONTRAT 35

VI. CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE SANTE - SECURITE AU TRAVAIL 37

VI.1. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 37
VI.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST) 38

VII. PERSONNEL RESPONSABLE 40

VII.1. PERSONNEL RESPONSABLE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET 40
VII.2. PERSONNEL RESPONSABLE DU RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS 40
VII.3. PERSONNEL RESPONSABLE DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 41
VII.4. FORMATION DES TRAVAILLEURS 41
VII.5. GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS 42

VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES 43

VIII.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 43
VIII.2. DISPOSITIONS SUPPLEMENTAIRES SUR LA SST 44
VIII.3. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DU PROJET 45
VIII.4. INSERTION DES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DANS LA DOCUMENTATION DE L'APPEL D'OFFRES ET LES DOCUMENTS CONTRACTUELS 46
VIII.5. DOCUMENTATION ET INFORMATION A L'ATTENTION DES TRAVAILLEURS 46

IX. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI 48

X.1. HEURES DE TRAVAIL 49
X.2. SALAIRES 49
X.3. TRAVAUX FORCES 49
X.4. NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES 49
X.5. CONVENTION COLLECTIVE 50

X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT) 51

XI.1. STRUCTURE DU MGPT A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DIRECTS 51
XI.2. STRUCTURE DU MGPT A METTRE EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS 52
XI.3. LE REGLEMENT A L'INSPECTION DU TRAVAIL 54
XI.4. LE RECOURS JURIDICTIONNEL 54
XI.5. GESTION DES PLAINTES LIEES AUX EAS/HS 54

XI. GESTION DES COCONTRACTANTS ET PRESTATAIRES 56

ANNEXES 58

TABLE DES MATIERES 82