

AUTORITE DE DEVELOPPEMENT INTEGRE DES ETATS
DU LIPTAKO-GOURMA (ALG)

SECRETARIAT EXECUTIF



***PROJET COMMUNAUTAIRE DE RELANCE ET
DE STABILISATION DU SAHEL***

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

Avril 2021

417 Avenue KWAME N'KRUMAH - 01 BP 619 Ouagadougou 01 - Burkina Faso-
Tél. : (226) 25.30.61.48 / 25.30.61.49 - Fax: (226) 25.30.85.88 - E-mail : dg@liptakogourma.org
Site Web : www.liptakogourma.org

Sommaire

Liste des tableaux	iii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
DEFINITION DES CONCEPTS	v
INTRODUCTION.....	7
1. OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	10
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
3. LES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	13
4. APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	17
4.1. Horaires de travail et rémunération	20
4.2. Contrat de travail	21
4.3. Non-discrimination et Egalite des chances	21
4.4. Règlement intérieur	22
4.5. Liberté d'association	22
4.6. Temps de repos et congés	22
4.7. Temps de repos et congés de la femme enceinte	23
4.8. Rupture du contrat de travail	24
4.9. Travaux forcés	24
4.10. Pires formes de travail des enfants	25
4.11. Harcèlement sexuel.....	25
5. APERCU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL	26
6. DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET	27
6.1. Supervision du projet.....	27
6.2. Santé et sécurité au travail.....	27
7. AGES D'ADMISSION A L'EMPLOI	28
8. TRAITEMENT DES GRIEFS	28
8.1. Elaboration d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes	28
8.2. Règlement du différend individuel de travail	29
9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DU PROJET	30
10. PROCEDURES DE SELECTION.....	30
11. REGLES REGISSANT LE PERSONNEL	31
12. OBLIGATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	31

Liste des tableaux

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du personnel du Projet.....12

Tableau 2 : Risques professionnels liés à la main d'œuvre15

SIGLES ET ABREVIATIONS

ALG	:	Autorité de Développement Intégré des Etats du Liptako-Gourma
CGP	:	Comité de Gestion des Plaintes
CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
D-EHS	:	Directives - Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
EAS	:	Exploitation et Abus Sexuels
HS	:	Harcèlement Sexuel
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	:	Norme Environnementale et Sociale
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OSC	:	Organisation de la Société Civile
OST	:	Office de Santé des travailleurs
PCRSS	:	Projet communautaire de Relance et de la Stabilisation de Sahel
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PDI	:	Personnes déplacées internes
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
UEP	:	Unité d'Exécution du Projet
VBG	:	Violence basée sur le Genre

DEFINITION DES CONCEPTS

Accident de travail :

C'est 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 ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail (appelé accident de trajet) peut intervenir en allant au service ou en quittant le service ou l'occasion d'une mission sur le terrain pour la participation à une rencontre.

Agression physique :

Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

Discrimination :

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

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. Les VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*). Dans le cadre de ce projet, l'accent sera mis sur les **exploitations et abus sexuels** (tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels réfèrent à toute « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires) et le **harcèlement sexuel** (avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle).

Victime/Survivant(e) :

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

Consentement :

Selon l'UNFPA (Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contrainte. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental

de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Parties prenantes touchées par le projet :

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

Parties prenantes concernées :

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

Employé des fournisseurs principaux :

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

Mécanisme de gestion des plaintes :

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

Personnes défavorisées ou vulnérables :

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

Travailleur contractuel :

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet (*CES, Banque mondiale*).

Travailleur direct :

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

INTRODUCTION

La région du Liptako-Gourma, appelée depuis peu par une certaine presse et autres partenaires techniques et financiers « zone des trois frontières » est située sur les frontières communes au Burkina Faso, au Mali et au Niger. Elle couvre une superficie de 370 000 km² et comprend :

- **du côté du Burkina Faso** : 8 Régions : Région du Centre (Ouagadougou), Région du Centre-Est (Tenkodogo), Région du Centre-Sud (Manga), Région du Centre-Nord (Kaya), Région de l'Est (Fada N'Gourma), Région du Plateau Central (Ziniaré), Région du Nord (Ouahigouya), Région du Sahel (Dori) ;
- **du côté du Mali** : 6 Régions : 5e Région (Mopti), 6e Région (Tombouctou), 7e Région (Gao) et 8e Région (Kidal) ; Ménaka et Taoudénit (depuis le 18 septembre 2017)¹ ;
- **du côté du Niger** : 3 Régions : Région de Tillabéri (Tillabéri), Région de Dosso (Dosso) et Région de Niamey (Niamey).

Le PCRSS est mis en place dans cette région du Liptako-Gourma et se concentrera plus spécifiquement sur les localités de Mopti, de Gao et de Ménaka au Mali ; du Sahel, du Centre-Nord et du Nord au Burkina Faso et de Tillabéry au Niger.

La Région est quotidiennement sur les feux des actualités nationales des trois (3) Etats membres et internationales en raison de la situation d'insécurité sans précédent qui y prévaut à tel point qu'il est unanimement reconnu qu'elle est l'épicentre de la crise sécuritaire dans le Sahel. Depuis 2012, elle est confrontée à des défis interdépendants et multidimensionnels. Cela comprend la détérioration de la situation sécuritaire - plus de 5.000 victimes tuées en 2020 à la suite d'affrontements entre groupes armés extrémistes, des milices communautaires, et les forces de sécurité - les vulnérabilités économiques et sociales structurelles, ainsi que les risques liés au climat. Ces défis ont entraîné des besoins humanitaires considérables et des déplacements à grande échelle. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture, on estime que 5,5 millions de personnes au Burkina Faso, au Mali et au Niger sont en situation d'insécurité alimentaire aiguë sévère entre juin et août 2020, dont 2,1 millions dans la région du Liptako-Gourma.

En raison de la crise sécuritaire qui prévaut, au Burkina Faso, à la date du 28 février 2021, le Conseil National de Secours d'Urgences et de Réhabilitation (CONASUR) a dénombré 1 121 960 de personnes déplacées internes (PDI) sur l'ensemble du territoire. Pour les huit (8) régions faisant partie du Liptako-Gourma, l'on note que la région du Centre-Nord renferme 39,7% des PDI ; la région du Sahel, 31,7% ; la région du Nord, 8,3% ; la région de l'Est, 7,6% ; celle du Centre-Est, 2,6% ; celle du Plateau central 1,4% ; celle du Centre-Sud 0,4% et celle du Centre, 0,1%.

Au Mali, à la date 31 janvier 2021, il a été enregistré 346 864 personnes déplacées internes (PDI) dans les différentes régions du pays dont 61% d'enfants et 39% de femmes. La population des PDI est constituée de 56% de femmes et 44% d'hommes. Les régions faisant partie du Liptako-Gourma concernées par cette situation sont: Mopti, avec 114 899 PDI, Gao, avec 69 984 PDI, Kidal, avec 890 PDI ; Ménaka, avec 22 429 PDI et Tombouctou, avec 53 543² PDI.

¹ Il faut noter qu'au Mali avec le nouveau redécoupage administratif qui porte le nombre de régions à 20, la partie malienne du Liptako-Gourma doit être revue en terme de régions administratives devant désormais y faire partie.

² Voir : <https://data2.unhcr.org/fr/countries/>

Du côté du Niger, on dénombre au total trois cent trente-huit mille huit cent cinquante-huit (338 858) personnes déplacées internes (PDI) dont 82 640 pour la région de Tillabéry³, zone d'intervention du PCRSS.

La situation sécuritaire prévalant dans la zone est volatile et imprévisible et impacte négativement sur les conditions de vie des populations, les activités socio-économiques ainsi que sur le plan politique en ce qui concerne surtout les processus électoraux dans les localités affectées par l'insécurité. Elle puise ses racines dans un terreau de vulnérabilités socio-économiques structurelles qui accentuent les risques de conflits, l'insécurité, les catastrophes et les crises multiformes. Pourtant, ladite région dispose d'énormes potentialités qui constituent des actifs de résiliences pour faire face aux risques et vulnérabilités et à ce titre, les opportunités méritent d'être renforcées et protégées.

Il faut souligner que les dynamiques de la fragilité, de conflit, et de l'insécurité de la région du Liptako-Gourma présentent des points communs importants entre les trois (3) pays. En effet, les facteurs de fragilité, de vulnérabilités et de risques sont certes ancrés dans les dynamiques locales, avec des dimensions spécifiques au contexte, et peuvent varier selon les communes, les régions et les frontières nationales. Néanmoins, ils n'agissent pas de manière isolée, et sont fortement interdépendants et interagissent au-delà des frontières nationales. Autrement dit, ils ont une dimension transfrontalière.

La mise en œuvre du Projet Communautaire de Relance et de Stabilisation au Sahel (PCRSS) avec l'appui financier de la Banque mondiale intervient dans ce contexte à l'échelle des trois (3) Etats membres de l'ALG. L'objectif proposé pour ce projet régional est de contribuer au rétablissement des communautés dans les zones cibles de la région du Liptako-Gourma au Burkina Faso, Mali et Niger à travers une approche régionale. Il utilisera une approche à trois volets (i) une réponse immédiate à la crise, (ii) un appui transitoire à la stabilisation et au développement territorial, et (iii) une plateforme régionale de données et de coordination. Le projet communautaire de relance et de stabilisation au Sahel tourne autour de cinq (5) composantes qui sont :

- ❖ **La Composante 1 « Réponse immédiate à la crise »** se concentrera sur la réponse immédiate à la crise et la prévention de nouveaux déplacements dans les communes ciblées affectées par la crise en fournissant un soutien aux moyens de subsistance à petite échelle et des activités génératrices de revenus, la livraison de matériel et de biens d'urgence aux régions touchées par la crise et le renforcement des capacités au niveau local, des données au niveau local, l'engagement des citoyens et les communications.
- ❖ **La Composante 2 « Soutien transitoire à la stabilisation et au développement territorial »** jettera les bases de la stabilisation et du développement territorial grâce à la construction de Plateformes de Développement Communautaire permettant l'inclusion sociale, et qui favoriseront l'accès aux services sociaux et économiques des communautés, aux moyens de subsistance et aux interventions de développement territorial, ainsi qu'à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles. Elle soutiendra ainsi les réfugiés et personnes déplacées internes ainsi que les institutions

³ Données statistiques sur la situation humanitaire au Niger, Ministère de l'Action Humanitaire et de la gestion des Catastrophes, décembre 2020)

locales de ces communes, et atténuera les risques liés à une concurrence accrue pour des services sociaux, des opportunités économiques et des ressources naturelles.

- ❖ **La Composante 3 « Plateforme Régionale de Données et de Coordination »** ouvrira la voie à de futurs investissements à grande échelle dans la région, qui soutiendront la stabilisation et la reprise à long terme dans la région. Cela comprend notamment le soutien des données et du suivi régionaux et nationaux ainsi que la coordination et la collaboration régionales, en mettant l'accent sur la région du Liptako-Gourma. Le partage d'une approche homogène et cohérente par les trois pays pour la région du Liptako-Gourma devrait accélérer le rétablissement des communautés et renforcer leur résilience face à la fragilité.

A ces composantes s'ajoutent :

- ❖ **La Composante 4 « Gestion de projet »** financera (i) la planification, la mise en œuvre et la supervision technique des activités du programme ; (ii) la gestion efficace des risques environnementaux et sociaux ; et (iii) la gestion financière et la passation des marchés.
- ❖ **La Composante 5 « Composante d'Intervention d'Urgence Contingente (CERC) »** à financement nul permettra aux gouvernements de mobiliser rapidement des fonds en cas d'urgence nécessitant une intervention de rétablissement et de reconstruction immédiate.

L'Autorité de développement intégré des Etats du Liptako-Gourma (ALG), organisation de coopération en matière de développement et de sécurité, commune au Burkina Faso, au Mali et au Niger, créée le 03 décembre 1970 opérant dans la région depuis un demi-siècle est chargée de la mise en œuvre de la Sous composante 3a " Plateforme de connaissances et coordination" du PCSSR. Suivant les différentes obligations en matière de mise en place d'un tel projet, l'ALG reconnaît que la main-d'œuvre constitue un précieux atout et qu'une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers, représentent des facteurs essentiels de pérennité des activités dudit Projet. A cet effet, l'équipe technique chargée de la mise en place du Projet ambitionne fournir un cadre de travail sûr et sain pour les futurs employés.

Afin de parvenir à cet objectif et se conformer à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES N°2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, l'équipe technique de préparation du Projet a commandité la présente étude dont l'objectif principal est de mettre en place et maintenir au profit de l'ALG dans le cadre de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre, y compris des procédures relatives aux conditions de travail et d'emploi, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, aux mécanismes d'examen des plaintes liées à l'emploi et à la santé et la sécurité au travail. Même si NE 2 s'applique à tout le projet PCRSS, ce document de PGMO de l'ALG est spécifique à la composante 3a.

Les PGMO de l'ALG dans le cadre de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS s'articulent autour des points ci-après :

1. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
2. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre
3. Évaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre dans le cadre du projet

4. Législation et conditions générales du travail
5. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail
6. Dispositif de mise en œuvre du projet
7. Age d'admission à l'emploi
8. Traitement des griefs
9. Gestion des fournisseurs et prestataires

1. OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers présentent des facteurs essentiels de pérennité des activités. C'est pourquoi la NES n° 2 du CES de la Banque mondiale, « **Emploi et conditions de travail** », fait obligation à l'ALG d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet.

Les PGMO du Projet décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG, de la législation du travail au Burkina Faso et de la NES n° 2 de la Banque Mondiale.

Les objectifs des PGMO du PCRSS visent donc à :

- ❖ promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- ❖ encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- ❖ protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, ainsi que les travailleurs contractuels ;
- ❖ empêcher le recours à toute forme de travail forcé ;
- ❖ soutenir les principes de liberté d'association ;
- ❖ fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Le document de PGMO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

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

Cette section décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités de l'activité du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. Dans le cadre de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les dispositions législatives et réglementaires dans les Etats membres de l'ALG. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion

et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux présentes PGMO.

2.1. Caractéristiques et types de travailleurs

La NES N°2 définit quatre types de travailleurs du projet qui font partie de son champ d'application. Le champ d'application de la NES n°2 dépend du type de la relation de travail entre l'Emprunteur et les travailleurs du projet. L'on entend par « *travailleur du projet* » selon les termes de la NES N°2 :

- ❖ toute personne employée ou recrutée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (*les travailleurs employés directement*) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée par l'intermédiaire de tierces parties afin d'effectuer des tâches liées aux fonctions clés du projet, indépendamment du lieu de travail (*les travailleurs contractuels*) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée par les fournisseurs primaires de l'Emprunteur (*les employés des fournisseurs primaires*) ;
- ❖ toute personne employée ou recrutée pour exercer un travail communautaire (*les travailleurs communautaires*).

Cette norme s'applique donc aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel et les temporaires.

2.2. Nombre de travailleurs et calendrier des besoins

La gestion opérationnelle du PCRSS pour sa sous- composante 3a sera assurée par une Unité d'exécution du Projet (UEP) dont la création, la composition, les attributions et le fonctionnement seront définis par un acte règlementaire du Secrétaire Exécutif de l'ALG. L'UEP/ALG du PCRSS sera chargée :

- ❖ d'assurer la gestion et la supervision;
- ❖ de recruter et de gérer les ressources humaines pour l'UEP ;
- ❖ d'assurer la bonne gestion des ressources ;
- ❖ d'exécuter les différentes procédures de passation des marchés ;
- ❖ d'assurer le suivi et l'évaluation;
- ❖ de préparer les différents rapports d'avancement périodiques ;
- ❖ d'assurer la communication sur les activités du projet ;
- ❖ de coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires.

L'UEP sera composée de personnel en poste déjà au sein de l'ALG et de personnel à recruter. Parmi ces travailleurs, il y a ceux qui seront affectés par l'ALG à l'UEP, et ils ne signeront pas de contrat de travail car ils sont déjà engagés par l'ALG et en détachement à l'UEP. Le personnel contractuel (personnel spécialisé que l'ALG peut employer occasionnellement pour des prestations spécifiques) qui seront liés à l'ALG par un contrat de travail.

Quatre types de profils composeront l'UEP :

- ❖ la coordination composée d'un Coordonnateur (fonctionnaire régional ALG) et d'un coordonnateur adjoint (spécialiste en gestion des connaissances) qui sera sélectionné de manière compétitive ;

- ❖ le personnel administratif constitué des profils suivants : un comptable (à recruter), un spécialiste en passation de marchés (à recruter), un auditeur interne (en temps partiel à recruter), un communicateur (fonctionnaire régional/ALG), un homologue au comptable (fonctionnaire régional ALG), un homologue au spécialiste en passation des marchés (fonctionnaire régional ALG), etc. ;
- ❖ le personnel technique comprenant : un spécialiste de sauvegarde environnemental et social (fonctionnaire régional), un spécialiste en suivi-évaluation (fonctionnaire régional), un expert en Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) (fonctionnaire régional) ;
- ❖ le personnel de soutien à recruter composé d'une secrétaire et d'un chauffeur.

Au total, une douzaine de personnes (hommes et femmes) seront mobilisées pour animer l'UEP dont cinq (5) seront recrutés. Le tableau ci-dessous donne les détails des ressources humaines à mobiliser :

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du personnel du Projet

N°	Poste	Nombre
Personnel chargé de la Coordination		
01	Coordonnateur	01
	Coordonnateur adjoint	01
Personnel Administratif et Technique		
02	Comptable	01
	Homologue	01
03	Spécialiste en passation des marchés	01
	Homologue	01
04	Auditeur interne	01
05	Spécialiste en suivi-évaluation	01
06	Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale	01
07	Spécialiste en communication	01
08	Spécialiste en TIC	01
Personnel de Soutien		
09	Secrétaire	01
10	Chauffeur	01

Source : Tableau établi par l'auteur en s'inspirant du Tableau 1 du Rapport provisoire des Procédures de gestion de la main d'œuvre, Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, Burkina Faso, mars 2021, page5

Cependant, la composition et le nombre de personnes à mobiliser pour l'UEP peut varier en fonction des réalités lors de la mise en œuvre du projet car il faudra également tenir compte des experts qui seront mobilisés pour des missions ponctuelles.

3. LES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS A LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet en ce qui concerne spécifiquement la sous Composante 3a. Cette partie décrit les risques potentiels liés à la mise en œuvre de ladite composante et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du Projet. La composante 3a du projet concerne la mise en place d'une plateforme régionale de données qui fournira aux parties prenantes régionales, nationales et locales des informations exactes, actualisées et largement partagées sur les facteurs de fragilité et de conflit les plus sévères, ainsi que les opportunités favorisant le développement et la stabilité grâce à la coopération transfrontalière. Cette composante vise en particulier à :

- Faciliter l'accès à l'information et aux données de haute qualité pour mieux comprendre les dynamiques nationales et régionales complexes et les investissements existants ;
- Soutenir une analyse fondée sur des données probantes pour le développement de la politique et de la programmation régionales/transfrontalières à travers les Productions de connaissances ;
- Renforcer la coopération régionale entre les pays frontaliers et entre les partenaires en fournissant des bases solides et neutres pour la discussion, la coordination et la planification par le biais du dialogue.

Sous la coordination de l'ALG, les principales fonctions de la plateforme seront d'assurer la collecte régulière et fiable de données, la création et la diffusion de connaissances. Cette coordination concernera les activités propres à chaque partie nationale et ainsi que celles qui seront réalisées par l'ALG.

Bien que la mise en œuvre de la sous composante 3a ne comporte pas la réalisation d'investissements sur le terrain, un certain nombre de risques sont liés à la main d'œuvre. Il s'agit notamment des risques professionnels.

L'article 50 et suivants de la Loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso considèrent comme risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Aussi, pour ce qui est du PCRSS, il existe d'autres risques liés à la main d'œuvre qui pourraient survenir dans le cadre de sa mise en œuvre.

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

❖ **santé et sécurité du travail (SST)**

Ce risque est global et existe dès lors qu'on parle de travailleurs. Les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs du projet. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

- (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- (e) la préparation aux situations d'urgence ;

(f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

❖ **risques d'accidents de la circulation**

La mise en œuvre du PCRSS présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route. Au cours de la mise en œuvre du Projet, en plus de quitter leurs maisons respectives pour rejoindre les différents lieux de travail, certains travailleurs auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de la circulation.

❖ **risques d'atteintes morales, physiques et d'enlèvement et / ou d'assassinat**

Le Projet est mis en œuvre dans une zone fragile sur le plan sécuritaire avec des actes de grand banditisme et de menace terroriste. Les travailleurs du projet auront à se déplacer dans certaines localités pour participer à des rencontres dans le cadre des activités de la sous composantes notamment les cadres de dialogue transfrontaliers. Le risque que ces travailleurs soient enlevés et / ou assassinés est présent.

❖ **risques de fatigue visuelle liés au travail sur écran**

Certaines conditions mauvaises de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran. De plus, ces risques peuvent avoir un impact négatif lourd sur la santé visuelle surtout des travailleurs qui auront comme principal outil de travail l'ordinateur et les téléphones portable.

❖ **risques psycho-sociaux**

Les travailleurs du PCRSS pourraient être exposés à des risques psychosociaux tels que le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet. Ces risques sont souvent liés à l'organisation du travail et au système de management mis en place.

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

La mise en œuvre du PCRSS pourrait engendrer des violences basées sur le genre et/ou de violence contre les enfants. Ces violences peuvent survenir entre travailleurs et dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. De même, certains responsables pourraient utiliser leur position pour obtenir des faveurs sexuelles ou certains travailleurs pourraient user de leurs positions pour obtenir plusieurs faveurs et avantages (Restauration, relation sexuelle, argent...) auprès des femmes, de personnes vulnérables, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

❖ **risque d'infection à la COVID-19**

La mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS se fait dans un contexte de la pandémie liée à une propagation accélérée de la COVID-19. Chaque activité du Projet conduisant à des interactions augmente le risque de contracter la maladie. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins de 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

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

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Certains sont liés aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs et d'autres à la Santé et Sécurité au Travail (SST) et à la nature des contrats. Le tableau ci-après résume ces risques :

Tableau 2 : Risques professionnels liés à la main d'œuvre

FACTEURS	RISQUES	MESURES D'ATTENUATION
Conditions de Travail	Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux	Établir un contrat en bonne et due forme avec chaque travailleur et faire viser les contrats à l'Inspection du Travail Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet
	Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale	Sensibiliser les gestionnaires des ressources humaines et les chefs de service sur les droits des travailleurs
	Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ	Mettre en place le Comité de dialogue social prévu le Règlement portant statut du personnel du Secrétariat Exécutif
	Exposition au harcèlement sexuel au travail, aux accidents de la route et aux maladies contagieuses, plus spécifiquement à la Covid-19	Communiquer sur les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation des travailleurs, y compris le mécanisme pour la gestion des plaintes Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition
Discrimination et	Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné	Adopter un code de conduite pour les bonnes pratiques de non-discrimination et promotion de l'égalité des chances

inégalité des chances	Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information	Tous le personnel de l'UEP doit avoir un contrat signé par toutes les parties, Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs
	Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler)	Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet, Veiller au respect des termes contractuels, Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet, Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet,
	Discrimination et Violence Basées sur le Genre (VBG) en particulier les EAS/HS	Adopter des codes de bonne conduite à tous les niveaux
Santé et sécurité au travail	Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail	Responsabiliser un service pour l'accompagnement et l'assistance des travailleurs victimes d'accidents de travail
	Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (Covid-19 en particulier)	Promouvoir les mesures barrières et sanitaires et la provision des équipements nécessaires
	Atteintes morales, physiques et d'enlèvement et / ou d'assassinat	Eviter les déplacements dans les localités à risque Le statut du personnel du Secrétariat Exécutif de l'ALG dont certaines dispositions s'appliqueront au personnel du projet interdit formellement toute forme d'atteintes morales et physiques sous peine de sanction disciplinaire.
Nature des contrats	Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers	Tenir des ateliers de diffusion et d'appropriation des PGMO
	Inaccessibilité du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) pour les travailleurs contractuels	Diffuser par tous les canaux identifiés le MGP

	Discrimination salariale	Veiller au respect des termes contractuels, Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet
--	--------------------------	--

Source : Tableau établi par l’auteur en s’inspirant du Tableau 1 du Rapport provisoire des Procédures de gestion de la main d’œuvre, Ministère de l’Economie, des Finances et du Développement, Burkina Faso, mars 2021, page 12

Tous ces risques potentiels sur la main d’œuvre du Projet méritent une attention particulière de la part de l’ensemble des acteurs. Pour un traitement adéquat des risques liés à la main d’œuvre, il convient d’adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat à signer par tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Aussi, le Projet devrait veiller à mettre à jour régulièrement ses plans existant de prévention des pandémies et en l’occurrence la COVID-19. L’UEP devra se préparer et préparer les travailleurs du Projet (aussi longtemps à l’avance que possible), aux risques d’aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections.

En général, au cours de la mise en œuvre du PCRSS, pour contribuer à réduire considérablement les risques liés à la main d’œuvre du Projet, un certain nombre de mesures et précautions s’imposent de manière systématique telle que par exemple la formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures.

L’ensemble des travailleurs doit bénéficier de formations adéquates sur les procédures applicables dans la mise en œuvre du Projet. Ces formations prendront en compte la signalisation imposant l’hygiène, le renforcement continu des capacités, les mesures de sécurité.

4. APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Le cadre juridique du présent PGM0 est constitué du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l’ALG et des textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso et aussi des règles, normes et directives de la Banque mondiale régissant les Projets et programmes qu’elle finance.

Pour les textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso, il s’agit non seulement des textes produits par le Pays lui-même, mais aussi, cela concerne les traités et conventions ratifiées par le Burkina Faso notamment ceux dans le cadre de l’Organisation International du Travail (OIT).

Il faut souligner que le droit du travail du Burkina Faso dans le cadre de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS par l’ALG va s’appliquer en ce qui concerne le personnel qui sera recruté. Le personnel (fonctionnaire régional et agents d’appui) qui sera affecté par l’ALG est régi par les dispositions du Règlement portant Statut du personnel du Secrétariat Exécutif.

Les textes juridiques régissant le droit du travail au Burkina Faso sont essentiellement :

La Constitution burkinabè du 02 juin 1991. Adoptée par le Référendum du 02 juin 1991, elle a été révisée à plusieurs reprises dont la dernière en date est celle de la transition par loi n°072-2015/CNT portant révision de la constitution.

La Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ensemble ses textes d'application. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso. Elle régit le régime du travail.

La Loi N°058-2017/AN du 20 décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso.
La Loi N°015 – 2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

La Convention concernant le travail forcé ou obligatoire adoptée le 28 juin 1930 à Genève à la 14ème session de la Conférence Internationale du Travail (CIT) et entrée en vigueur le 01 mai 1932 ;

La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale adoptée le 29 juin 1951 à Genève, 34ème session CIT et entrée en vigueur le 23 mai 1953.

La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée le 25 juin 1958 à Genève, 42ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juin 1960.

La Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi adoptée le 26 juin 1973 à Genève, 58ème session CIT et entrée en vigueur le 19 juin 1976.

La Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination adoptée le 17 juin 1999 à Genève, 87ème session CIT et entrée en vigueur le 19 novembre 2000.

La Convention concernant la politique de l'emploi adoptée le 09 juillet 1964 à Genève, 48ème session CIT et entrée en vigueur le 15 juillet 1966.

La Convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement adoptée le 29 novembre 1919 à Washington, 1re session CIT et entrée en vigueur le 13 juin 1921.

La Convention concernant la protection du salaire adoptée le 01 juillet 1949 à Genève, 32ème session CIT et entrée en vigueur le 24 septembre 1952.

La Convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée le 15 juin 2006 à Genève, 95ème session CIT et entrée en vigueur le 20 février. 2009.

Pour ce qui concerne les Normes et les directives de la Banque mondiale, de manière spécifique, la Norme environnementale et sociale n°2 : Main d'œuvre et conditions de travail. La NES n°02 reconnaît l'importance de la création d'emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Elle s'applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Cette norme s'appliquera aux travailleurs du projet qui seront des

travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il induit la préparation des PGMO.

La Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014.

Les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement de juillet 2016.

Dans le cadre de l'exécution du présent Projet, les contractuels recrutés par l'UGP, seront régis par la Loi 028 – 2008/ AN du 13 mai 2018 portant code du travail au Burkina Faso. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Certaines dispositions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG va aussi s'appliquer aux contractuels. Il en va ainsi pour celles relatives, aux obligations, incompatibilités, privilèges, immunités et protections, aux conditions, modalités et procédures de recrutement et au régime de protection sociale et médicale.

Quant aux fonctionnaires régionaux qui seront affectés au projet, ce sont uniquement les dispositions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG qui leur sont applicables.

Aussi, le PCRSS est soumis aux procédures et règles applicables de la Banque mondiale, notamment les nouvelles NES de la Banque dont celle portant « Emploi et conditions de travail » (NES N°2). Sont concernés aussi les directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement juillet 2016.

Pour les « travailleurs du projet », le tiers partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail (incluant des provisions pour la gestion des risques EAS/HS) et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet seront demandés avant le début des activités. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Les fournisseurs ou sous-traitants devront fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Ils évalueront les informations et feront un suivi en fonction des risques identifiés. Dans le cadre du PCRSS il est prévu d'avoir des travailleurs directs qui auront un contrat avec le Projet (contrat de longue ou courte durée), et des fournisseurs en approvisionnement de fournitures et matériaux et d'équipements. Les travailleurs de la sous composante 3a du PCRSS seront constitués de :

- ❖ travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail et ses textes d'application et de certaines dispositions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG ;

- ❖ fonctionnaires régionaux affectés soumis aux dispositions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG ;
- ❖ 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 » ;
- ❖ les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux).

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

4.1.Horaires de travail et rémunération

Les horaires de travail applicables sont ceux en vigueur au sein de l'ALG. Il s'agit de la décision N° 001-2011/DG/DAAF du 2 février 2011 portant modification des horaires de travail de la journée continue de travail à la Direction Générale de l'ALG. Selon l'article premier de ladite décision, les horaires de la journée continue de travail sont modifiées comme suit :

- Matin : 7 heures 30 minutes à 12 heures 30 minutes
- Après-midi : 13 heures à 15 heures 30 minutes.

La durée hebdomadaire de travail est de 40 heures, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi. Toutefois des dérogations existent. En effet, le Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel de l'ALG dispose qu'« En cas d'urgence ou lorsque les besoins de service l'exigent, le Secrétaire Exécutif ou la personne assurant son intérim peut procéder à des réquisitions ».

En matière de rémunération, l'ALG dispose d'une grille salariale et d'indemnités en cours de révision. Toutefois les dispositions en matière rémunérations ne s'appliquent pas au personnel recruté dans le cadre des projets et programmes. La rémunération du personnel recruté fera donc l'objet de négociation au cas par cas et ce sont les dispositions du code du travail qui seront appliquées en la matière.

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

L'article 182 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso dispose que : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et

leur statut. À défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. ».

Le Projet se conformera aussi aux dispositions des paragraphes 13 à 15 de la NES N°2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Ces dispositions prévoient 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 personnes en situation de handicap, et les travailleurs migrants.

4.2. Contrat de travail

Le personnel à recruter sera sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document. Le contrat en plus des missions assignées au travailleur devra contenir les obligations du Projet vis-à-vis de ce dernier (Salaire, avantages en nature, assurance santé etc.)

Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties. Le contrat de travail est conclu librement, il est individuel. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens.

4.3. Non-discrimination et Egalité des chances

C'est l'article 4 du code du travail qui interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession. En plus, le Burkina Faso a ratifié la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession entrée en vigueur le 15 juin 1960 adoptée à Genève, à la 42ème session CIT du 25 juin 1958.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Cependant, les mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base de besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Mais ces mesures devront être conformes au droit national burkinabé.

Le PCRSS 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 handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

4.4.Règlement intérieur

Un Règlement d'exécution portant Règlement intérieur du Secrétariat Exécutif sera élaboré. Il doit contenir uniquement les dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions liées à la sécurité et à la santé au travail.

Le Règlement intérieur doit être communiqué par dépôt et affichage.

4.5.Liberté d'association

Le Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel prévoit en son article 18 que : « **Les employés de l'Autorité peuvent constituer des associations visant la poursuite, l'étude ou la promotion d'intérêts professionnels culturels ou linguistiques** ».

Toutefois, ces associations ne peuvent être utilisées à des fins de pression d'ordre politique ou de tout ordre contraire à l'esprit dudit Règlement.

A ce titre, un des objectifs de la NES2 est de soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec ledit Règlement.

4.6.Temps de repos et congés

Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les travailleurs. Il est de vingt-quatre heures minimums par semaine et a lieu en principe le dimanche. (Article 155 du code de travail du Burkina Faso).

S'agissant des congés, selon l'article 86 du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel : « Tout employé a droit à un congé payé de trente (30) jours ouvrables après onze (11) mois de service effectif ».

Le congé annuel de trente (30) jours ouvrables peut être pris en une seule fois ou fractionné suivant les nécessités de service.

Les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités de service.

Le traitement de congé est égal à la rémunération mensuelle du mois précédant celui du départ en congé.

En cas de cessation de fonction pour quelque motif que ce soit, l'employé concerné a droit à un congé proportionnel au temps passé au service de l'Autorité et au montant du dernier salaire correspondant.

Le Règlement prévoit aussi des dispositions relatives aux congés maladies. C'est qu'ainsi qu'aux termes de l'article 90 :

- L'employé qui se trouve dans l'incapacité d'assumer ses fonctions pour cause de maladie ou de blessure, bénéficie d'un congé maladie sur présentation d'un certificat médical délivré par un médecin agréé.
- Tout employé qui occupe un poste permanent a droit à un congé maladie jusqu'à concurrence de trois (3) mois avec salaire plein et trois (3) mois avec demi-salaire sur une période de 12 mois consécutifs.

- Toutefois, le total des congés maladie octroyés pendant une période de trois (3) années consécutives ne doit pas excéder huit (8) mois dont quatre (4) mois de salaire plein et quatre (4) mois de demi-salaire.

Toute absence au travail pour cause de maladie doit être justifiée par un certificat médical délivré par un médecin agréé indiquant l'incapacité de travail de l'employé ainsi que la durée probable de son congé de maladie. Un employé en congé maladie ne peut quitter son lieu de résidence sans l'approbation préalable du Secrétaire Exécutif.

Selon l'article 91 du texte, des congés spéciaux et non déductibles du congé annuel sont accordés au personnel dans les cas et durées suivants :

a) Pour raisons familiales :

- mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant de l'employé : trois (3) jours ouvrables ;
- baptême ou cérémonie équivalente, communion ou cérémonie équivalente d'un enfant de l'employé : un (1) jour ouvrable ;
- décès du conjoint (e), d'un enfant, du père, de la mère de l'employé ou décès du père ou de la mère du conjoint : cinq (5) jours ouvrables ;
- déménagement local : deux (2) jours ouvrables ;
- déménagement international : (5) jours ouvrables.

Tout congé de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du Secrétaire Exécutif ou de la personne assurant son intérim, sauf cas de force majeure.

b) A l'occasion des jours fériés et payés décrétés dans l'Etat du siège.

Enfin des congés exceptionnels peuvent être accordés au personnel aux termes de l'article 92 du Règlement qui dispose que : « **Le Secrétaire Exécutif peut accorder des permissions d'absence déductibles du congé annuel à tout employé qui en fait la demande et dans la limite de dix (10) jours maximum** ».

4.7. Temps de repos et congés de la femme enceinte

En ce qui concerne le personnel féminin, selon l'article 88 du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel, il a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines avec salaire plein pour toute la période de son absence : quatre (4) semaines avant et dix(10) semaines après l'accouchement sur présentation d'un certificat médical. En cas d'affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), la prise en charge du salaire des intéressées pendant ce congé est assurée par ladite structure.

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix (10) semaines à compter de la date effective de l'accouchement.

En cas de mort-né ou de décès du nouveau-né avant l'expiration du congé de maternité, la mère a droit à un congé d'un (1) mois à compter de la date du décès.

Si à l'expiration du congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en congé maladie au vu d'un certificat médical dûment établi.

En son article 89, le texte prévoit qu' « **A l'issue des quatorze semaines de repos à l'occasion de l'accouchement, une heure et demie par jour pour l'allaitement est accordée à la femme**

allaitante pendant quinze (15) mois. La période choisie dans la journée doit être communiquée d'avance au supérieur hiérarchique ».

4.8.Rupture du contrat de travail

Au Secrétariat Exécutif de l'ALG, selon l'article 112 du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel, la cessation définitive de fonctions intervient dans les cas :

- du licenciement ;
- de la démission ;
- de la fin du détachement du fonctionnaire détaché ;
- d'un accord amiable ;
- du rappel du fonctionnaire par l'Etat d'origine ;
- de l'arrivée du terme du contrat du contractuel ;
- du décès ;
- de l'admission à la retraite ;
- du retrait de l'Etat d'origine de l'employé de l'Autorité.

Comme l'UEP va recruter du personnel contractuel pour une durée déterminée, les dispositions du Code du travail burkinabé s'appliqueront en la matière.

Enfin en cas de rupture du contrat, conformément aux dispositions du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018, les droits des parties seront déterminés et payés.

4.9.Travaux forcés

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. (Article 5 du code du travail).

Le travail forcé revêt plusieurs formes :

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

Il est strictement interdit de recourir à une de ces formes de travail forcé ou obligatoire. L'UEP veillera à respecter cette interdiction conformément à la législation du pays du siège de l'ALG.

Cette interdiction s'inscrit d'ailleurs dans les obligations internationales du Burkina Faso qui a ratifié la convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962 Selon la NES 2 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.

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. (Article 5 du code du travail).

4.10. Pires formes de travail des enfants

Au terme de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, article 153, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

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

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

L'un des objectifs visés par NES n°2 est d'empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants. En plus de ces textes, le Burkina Faso a ratifié la **Convention** concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination adoptée à Genève à la 87ème session CIT le 17 juin 1999 et entrée en vigueur le 19 nov. 2000.

4.11. Harcèlement sexuel

L'UEP veillera à l'application de la législation en vigueur dans le pays du siège. Il s'agit de l'article 37 de la loi portant code de travail au Burkina Faso qui interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail sous toutes ses formes. Ainsi, le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit. Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation **sexuelle** ou sexiste, qui : portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Ainsi, l'UEP du PCRSS précisera les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation des travailleurs du Projet. Il s'agit principalement de l'élaboration d'un Mécanisme de gestion des Plaintes qui établit un système de réception, d'enregistrement et de traitement des plaintes relatives aux exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) sur la base d'une approche centrée sur les besoins des survivantes et des survivants.

5. APERCU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Les questions de santé sécurité au travail sont un enjeu important des procédures de gestion de la main d'œuvre au cours de la mise en œuvre de la composante 3a du PCRSS. Le Projet s'évertuera d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

Bien qu'étant une organisation intergouvernementale, l'ALG veille au respect de la réglementation en vigueur dans le pays du siège. Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, l'ALG veillera au respect des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail conformément aux dispositions de la NES N°2.

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

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

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

Le personnel sera soumis à la visite médicale annuelle organisée par l'Office de Santé des Travailleurs (OST) auquel l'ALG est affilié et contribue mensuellement.

Par rapport au virus COVID-19, l'UEP du projet suivra les mesures édictées par les autorités sanitaires du Burkina Faso et par l'OMS. Le projet intégrera régulièrement les dernières orientations du pays et de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Outre, les mesures en matière de santé et de sécurité au travail prévues par la réglementation nationale, 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. Il s'agira de s'assurer en amont que les termes de référence et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE) et en aval, que la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau du Projet qu'au niveau des prestataires qui seront recrutés par le Projet.

6. DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

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

6.1. Supervision du projet

La supervision du Projet sera assurée par le Secrétariat Exécutif de l'ALG et la Banque mondiale.

Une équipe technique a été mobilisée pour la préparation du Projet. Cette équipe de préparation va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel de coordination du projet sous la supervision du Secrétaire Exécutif de l'ALG.

6.2. Santé et sécurité au travail

En ce qui concerne, la gestion du régime de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour le personnel à recruter. La procédure de prise en charge des risques professionnels selon la Loi 015-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, consiste :

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

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

- aux soins médicaux que requiert son état ;
- au maintien de son salaire ou de son traitement (indemnité journalière) en cas d'incapacité temporaire ;
- à la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie ;
- allocations des frais funéraires en cas de décès de la victime.

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du PGMO est sous la responsabilité de l'UEP. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local. Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'UEP.

Pour les autres membres du personnel de l'UEP (fonctionnaires régionaux) affectés par l'ALG, le Règlement N°012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018, portant Statut du personnel du

Secrétariat Exécutif s'appliquera dans ses dispositions relatives à la protection sociale et médicale.

7. AGES D'ADMISSION A L'EMPLOI

Le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement à l'ALG, figure l'âge minimum de 18 ans et l'âge maximum de 50 ans.

Aucune dérogation n'est possible à cette disposition.

8. TRAITEMENT DES GRIEFS

Le traitement des plaintes se fera sur la base d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes qui sera élaboré et des dispositions relatives au règlement des différends individuels de travail.

8.1.Élaboration d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes

Un Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) est élaboré dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Il sera amené à gérer les risques, diffuser les informations sur les possibilités de recours, permettre l'alerte précoce et augmenter la transparence, la responsabilisation des acteurs du projet et l'appropriation des activités du projet par les citoyens.

Le MGP vise à fournir aux personnes et communautés qui se sentent lésées par les activités du projet, des possibilités accessibles, rapides, efficaces et culturellement adaptées pour soumettre leurs plaintes et préoccupations afférentes au projet.

Ce mécanisme n'a pas la prétention de remplacer les canaux légaux de gestion des plaintes. Toutefois, il permet de veiller à ce que les préoccupations/plaintes venant des parties prenantes soient promptement écoutées, analysées, traitées dans le but de détecter les causes, de les résoudre et de prendre des actions correctives et éviter une aggravation qui va au-delà du contrôle du projet.

Les travailleurs du projet tout comme les bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet.

Les travailleurs du Projet peuvent faire des plaintes en lien avec les conditions de travail. Ils pourront se plaindre notamment dans les cas ci-après :

- Abus de pouvoir et d'autorité ;
- Corruption ;
- Non-respect des heures de travail ;
- Non-respect des clauses du contrat de travail ;
- Non-respect de la vie privée ;
- Exploitation et Abus Sexuel ;
- Harcèlement sexuel ;
- Discrimination ;
- Non-assistance d'usage dans les cas d'outrage, d'injures, de diffamation, de menaces et d'attaques à l'occasion de l'exercice des fonctions.

S'agissant des procédures de traitement des plaintes, toutes plaintes peuvent être collectées via le responsable hiérarchique du travailleur, le point focal du MGP, par lettre, courrier électronique, téléphone, numéro vert créé à cet effet et/ou adresse mail spécifique mis à disposition par le projet, rencontre directe avec le plaignant.

Un comité de Gestion de plaintes sera mis en place pour traiter l'ensemble des plaintes concernant les travailleurs. Le Comité de gestion des plaintes de l'UEP est constitué du :

- le Coordonnateur du projet ;
- Coordonnateur adjoint du projet ;
- le Responsable des ressources humaines de l'ALG ;
- le Spécialiste en sauvegarde Environnementale et Sociale ;
- le Chargé de la communication.

D'une façon générale, deux modes de règlement des plaintes ont été retenus dans le cadre du PCRSS :

- Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du PCRSS comporte sept (07) étapes essentielles consignées dans le tableau ci-après :

ÉTAPE	ACTION	DÉLAI DE TRAITEMENT (EN JOURS)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	1
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	2
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	1
	Investigation	7 à 15 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	1
	Transmission des réponses	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas	1
	Archivage	1

Les plaintes EAS/HS feront l'objet d'un traitement spécifique afin de respecter la confidentialité qui sied à cette catégorie de plainte. Un point focal (ou même une ONG spécialisée si nécessaire), de préférence de sexe féminin se chargera de ces cas. D'ores et déjà, il faut savoir que les cas de EAS/HS ne feront pas l'objet de règlement à l'amiable.

8.2. Règlement du différend individuel de travail

Selon les termes de l'article 319 du Code du Travail, le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Au cours de la mise en œuvre de la sous composante 3a du PCRSS, l'ALG étant une organisation internationale bénéficiant, dans l'Etat du siège, de privilèges et immunités de juridictions, elle fera jouer ses modes de règlement des différends en matière de relations de travail. Il s'agit :

- du règlement à l'amiable ;
- de l'arbitrage.

S'agissant du règlement à l'amiable, il découle de l'article 137 du Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel du Secrétariat Exécutif qui dispose que : « **Les différends entre l'Autorité et un employé sont réglés prioritairement à l'amiable** ».

Ainsi, avant toute autre démarche extérieure à la relation qui lie le travailleur à son employeur, tout conflit individuel de travail doit être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Cela consiste à dialoguer entre travailleur et employeur (très souvent entre le travailleur et son supérieur hiérarchique) pour trouver une solution au conflit qui les oppose afin d'éviter l'enlisement de ce dernier. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, la voie privilégiée est le recours à l'arbitrage.

En ce qui concerne, l'arbitrage, il ressort de l'article 138 du Règlement précité que : « **Au cas où une solution à l'amiable n'est pas trouvée, l'Autorité et l'employé ont recours à l'arbitrage** ».

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES DU PROJET

Le Projet exigera que tous les contractants engagés sur le projet opèrent d'une manière compatible avec les exigences des textes nationaux en matière d'emploi, les exigences des NES, y compris les exigences spécifiques énoncées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES). Le Projet gèrera tous les fournisseurs et prestataires de manière efficace, notamment :

- ❖ en évaluant les risques et les impacts environnementaux et sociaux liés à ces contrats ;
- ❖ en vérifiant que les fournisseurs et prestataires engagés dans le cadre du projet sont des entreprises légitimes et fiables, et ont les connaissances et les compétences nécessaires pour s'acquitter des tâches du projet, conformément à leurs engagements contractuels ;
- ❖ en intégrant tous les aspects pertinents du PEES dans les documents d'appel d'offres ;
- ❖ en exigeant de manière contractuelle que les fournisseurs et prestataires appliquent les aspects pertinents du PEES et les outils de gestion connexes, y compris des mesures appropriées et efficaces de résolution des problèmes de non-conformité ;
- ❖ en assurant le suivi de la conformité des engagements contractuels des fournisseurs et prestataires ; et
- ❖ dans le cas des sous-traitants, en obligeant les entrepreneurs à contracter des accords similaires avec leurs sous-traitants.

10. PROCEDURES DE SELECTION

Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence de la Banque mondiale, notamment *le Règlement de Passation des marchés* daté de juillet 2016 (révisé en novembre 2017, août 2018 et novembre 2020) et leurs prestations seront régies par le Règlement N° 012-2018 /CM/ALG du 04 octobre 2018 portant Statut du personnel du Secrétariat Exécutif, le code du travail et le code des impôts.

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.

11. REGLES REGISSANT LE PERSONNEL

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

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

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

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

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

12. OBLIGATION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs. De ce fait, ils devraient s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures produites et livrées chez eux.

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec le fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé l'Emprunteur exigera du fournisseur qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier. De même lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du principal fournisseur 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.