

**MINISTERE DE LA CONSTRUCTION
DE LA PATRIE**

SECRETARIAT GENERAL

**PROJET DE MOBILITE ET DE
DEVELOPPEMENT URBAIN DES
VILLES SECONDAIRES**



BURKINA FASO



*La Patrie ou la Mort,
nous Vaincrons*

**CODE DE BONNE CONDUITE APPLICABLE AU PERSONNEL ET AUX
GESTIONNAIRES DES ENTREPRISE ET AUTRES FOURNISSEURS DE
SERVICES DU PROJET DE MOBILITE ET DE DEVELOPPEMENT URBAIN DES
VILLES SECONDAIRES**

Janvier 2026

INTRODUCTION

L'application de ce Code de bonne conduite permettra au projet d'atteindre ses objectifs en garantissant la durabilité environnementale et sociale, tout en atténuant les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) ainsi que le Harcèlement Sexuel (HS) dans la mise en œuvre des activités du projet.

L'ensemble du personnel et des gestionnaires des entreprises et autres fournisseurs de services du Projet de Mobilité et de Développement Urbain des Villes Secondaires (PMDUVS) devra signer ce présent Code de bonne conduite afin de : (i) instaurer une veille de la prévention et gestion des allégations EAS/HS et (ii) détecter les risques EAS/HS, pour y apporter une réponse appropriée ou appliquer des sanctions.

Ce Code de bonne conduite vise à assurer une meilleure appropriation par le personnel et les gestionnaires des entreprises et autres fournisseurs de services du projet des valeurs morales et des attitudes à adopter et à éviter en matière de gestion efficace des risques et impacts environnementaux et sociaux associés aux activités du projet. Son objectif principal est de soutenir la mise en œuvre des mesures de gestion environnementales et sociales applicables au projet, notamment en matière d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (HSST), d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS), ainsi que de Violences contre les Enfants (VCE).

Il s'adresse à l'ensemble des travailleurs indirects du projet, y compris les travailleurs contractuels et communautaires.

RAPPEL GENERAUX

- L'entreprise a la responsabilité de s'assurer que les activités du projet sont mises en œuvre de manière à éviter ou limiter au minimum les impacts sur l'environnement biophysique et humain.
- L'entreprise doit créer et maintenir un environnement de travail exempté de comportements et attitudes de risques et impacts E&S y compris de EAS/HS et VCE.
- L'entreprise s'est engagée dans le cadre de la mise en œuvre du projet, à mettre en œuvre toutes les mesures de gestion des risques et impacts E&S notamment les mesures HSST et mesures de prévention et de gestion des allégations EAS/HS, VCE. Ces mesures E&S inclut mais pas limiter (i) à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté, (ii) à assurer que les us et coutumes de la communauté locale, la non-consommation d'alcool et usage de stupéfiants ou autres substances nuisibles à la sante des personnes, le non-usage de langages, propos et comportement inappropriés sur le plan culturel et/ou sexuel sur les lieux de mise en œuvre des activités du projet soient respectés, (iii) veiller à ce que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect mutuel et en absence de toute discrimination.
- L'entreprise met à la disposition de son personnel des Equipements de Protection Individuelle (EPI) adéquats en fonction des besoins du travail de terrain. Tout travailleur sur le site des travaux s'engage à porter un/des Equipement (s) de Protection Individuel (EPI) approprié (s) comme prescrit, afin de prévenir les accidents et signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement. Il devra également informer et demander tout changement d'EPI au besoin.
- Tout personnel sous la responsabilité de L'entreprise doit être informé et instruit de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les

prévenir ainsi que des dispositions et moyens mis en place par l'entreprise (services de premiers secours et le transfert des blessés aux lieux appropriés de prise en charge) pour assurer la santé et sécurité du personnel y compris les stagiaires, et autres partenaires publics et techniques travaillant sous la responsabilité directe de l'entreprise.

- L'entreprise doit présenter son personnel 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.
- L'entreprise doit rendre disponible au sein de ses locaux, des installations sanitaires adéquates et une boîte à pharmacie fournie dont la composition est à établir sur conseil d'un médecin. Elle doit assurer l'hygiène des lieux de travail (nettoyage des locaux, des sanitaires, etc.). Pour ce faire, elle veillera à la signature d'un contrat avec un prestataire de service de nettoyage agréé ou embauche des compétences qualifiées à cet effet et à la sensibilisation/formation du personnel sur les mesures d'hygiène à respecter. Des équipements adaptés de collecte et de stockage des déchets produits sur les lieux de travail sont fournis et un système de tri des déchets à la source à travers l'existence de poubelles de codes couleurs mis en place. Un contrat est signé avec un prestataire de service agréé pour l'enlèvement et traitement des déchets produits. Des produits homologués de lutte contre les vecteurs de maladies et autres nuisances (insecticides et autres) sont fournis pour usage dans les bureaux. Des dispositions sont prises pour afficher dans les locaux des pictogrammes utiles sur les mesures d'hygiènes, de santé et sécurité.
- L'entreprise considère que le fait de ne pas participer aux activités de prévention et de gestion des allégations de EAS/HS et VCE sur le lieu de travail constitue pour le personnel, une faute grave, passible de sanctions y compris le référencement devant l'officier de police judiciaire avec le consentement éclairé de la survivante. Par conséquent, les moyens nécessaires sont déployés pour informer, sensibiliser et communiquer efficacement sur les risques de EAS/HS et VCE ainsi que les engagements voire rôles et responsabilités des différentes parties prenantes.
- Tous les employés de l'entreprise, y compris les stagiaires et les employés et les responsables des prestataires et autres partenaires de collaboration de l'entreprise sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de EAS/HS et VCE sur tout lieu où les activités du projet se déroulent.

ENGAGEMENT DU TRAVAILLEUR (PERSONNEL DIRECT ET INDIRECT) DE L'ENTREPRISE

Pendant toute la durée de mon contrat sur le projet, je consens à :

- Participer activement aux séances de formation/sensibilisation et d'information sur les mesures de prévention et gestion des EAS/HS et VCE tel que requis par l'employeur ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ;
- Eviter de s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- Eviter de se livrer à des actes de harcèlement sexuel, faire des avances sexuelles, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

- Eviter de s'engager dans des faveurs sexuelles, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- Eviter des contacts ou activités sexuelles avec des enfants, notamment à la sollicitation malveillante des enfants ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
- Ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes sauf sous les conditions d'un consentement libre et éclairé de l'autre partie qui devra être une personne d'un âge de la majorité révolue. Cette exclusion inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle, une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent code ;
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) tout cas présumé ou avéré de EAS/HS et VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent code de bonne conduite.
- Ne pas tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Ne pas recourir aux services de travailleuses du sexe durant et en dehors des heures de service notamment sur le domaine des bases vie et ce pendant toute la durée du projet ;
- Ne pas avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail aussi bien avec des collègues de travail que des membres de la communauté riveraine ou toute autre personne ;
- Ne jamais refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par l'entreprise principalement sur les mesures de gestion environnementale et sociale y compris les aspects EAS /HS et VCE ;
- Ne jamais faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de mes fonctions ou d'imprudence entraînant des dommages ou préjudices sur des collègues de travail, les membres de la communauté riveraine aux sites des travaux, aux biens dans le cadre du travail ou appartenant aux membres de la communauté riveraine, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de prévention de la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées et /ou à risque ;
- Ne jamais quitter son poste de travail sans autorisation préalable ;
- Ne jamais intentionnellement attenter aux biens et intérêts d'autrui dans le cadre de mon travail ou à l'environnement ;
- Ne jamais commettre des actes de vandalisme ou de vol ; introduire et/ou diffuser des messages d'incitation à la violence ou au révolte y compris les pétitions contraires aux procédures réglementaires en vigueur ; procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ; emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ; conserver ou détourner des fonds appartenant au projet ; se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ; commettre d'acte contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ; utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles ; divulguer des renseignements confidentiels dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- Ne pas introduire sur le lieu de travail, des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Ne jamais consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des collègues et des riverains ;

- Ne pas signer des documents au nom de mon employeur ou de l'UGP sans y être expressément autorisé.

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

N°	Fautes	Sanctions
1.	Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Avertissement
2.	Non port des EPI	Avertissement une 1ère fois ; récidive de 2 fois supplémentaires, mise à pied de 1 à 3 jours sans incidence salariale ; récidive après la mise à pied, mise à pied d'une semaine avec retenue sur le salaire, récidive de plus de 2 fois, suspension du contrat pour un mois voire suspension si pas amélioration.
3.	Introduction de marchandises dans le lieu de travail pour vente y compris trafic illicite boissons alcoolisées	Mise à pied de 1 à 7 jours. Suspension du contrat avec incidence salariale si persistance
4.	Etat d'ébriété pendant les heures de travail (consommation d'alcool ou de stupéfiants)	Mise à pied de 1-3 jour pour le premier constat ; mis à pied 8 jours avec rétention salariale au 2 ^e constat ; rupture de contrat au 3 ^e constat
5.	Bagarre sur le lieu de travail et tout acte de violence physique ou verbale	Mise à jour de 8 jours avec rétention salariale la 1ère fois. Licenciement sans préavis la 2 ^e fois
6.	Vol	Licenciement sans préavis
7.	Propos et attitudes inappropriée avec en lien avec le harcèlement sexuel	Avertissement la 1ère fois. Mise à pied avec rétention salariale la 2 ^e fois. Licenciement avec préavis la 3 ^e fois
8.	Recours aux services de travailleuses de sexe durant les heures de service	Licenciement sans préavis
9.	Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
10.	Dans le cadre du travail, négligence ou imprudence ayant entraîné des dommages ou préjudices physiques ou moraux aux collègues et/ou la population notamment les actes en lien avec les EAS/HS et VCE.	Licenciement sans préavis
11.	Proxénétisme, harcèlement, abus et violence sexuels sur les femmes, pédophilie, coup et blessures, trafic de stupéfiants, Pollution volontaire sévère, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées, notamment, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de faute aux services compétents de répression de l'Etat

Je reconnais avoir lu le Code de conduite applicable au personnel et aux gestionnaires des entreprises et autres fournisseurs de services du Projet de Mobilité et de Développement Urbain des Villes Secondaires. J'accepte de me conformer aux dispositions qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux associés à la mise en œuvre du projet y compris la prévention et gestion des aspects EAS/HS et VCE. Je comprends que tout acte incompatible ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et/ou des répercussions sur la poursuite de mon contrat de travail.

Nom et Prénom (s) :

Titre ou poste occupé :

Lieu et Date :

Signature :