

# REPUBLIQUE DU BURUNDI



**AGENCE DE DEVELOPPEMENT  
DU BURUNDI**



**GROUPE DE LA BANQUE  
MONDIALE**

**PROJET POUR L'EMPLOI ET LA TRANSFORMATION ECONOMIQUE DU  
BURUNDI PRETE(P177688)**

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

**RAPPORT PROVISOIRE V.3.BM Corrigé**

**Bujumbura, juin 2023**

## **TABLE DES MATIERES**

LISTE DES ABREVIATIONS .....	3
1. DESCRIPTION DU PRETE .....	4
1.1. Objectif des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre .....	5
2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET PRETE .....	7
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE .....	9
3.1. Activités du Projet (PRETE).....	9
3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	9
3.3. Mesures d'atténuation des risques liés à la main-d'œuvre.....	11
4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES .....	13
4.1. De la rémunération et retenues à la source .....	13
4.2. Temps de travail.....	13
4.3. Temps de repos.....	14
4.4. Congés.....	14
4.5. La liberté syndicale, de la liberté d'association et de négociation collective .....	15
4.6. Conflits de travail .....	15
4.7. Contrats de travail.....	15
4.8. Statuts des réfugiés.....	16
5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	17
6. PERSONNEL RESPONSABLE .....	19
6.1. Les entrepreneurs bénéficiaires des appuis du PRETE.....	19
7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	21
7.1. Procédures pour la santé et la sécurité au travail.....	21
7.2. Elaboration d'un Plan d'Action pour l'atténuation et réponse contre l'EAS/HS .....	22
7.3. Supervision.....	23
7.4. Rapportage.....	24
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE .....	25
8.1. Age de l'emploi.....	25
9. TERMES ET CONDITIONS .....	26
10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES .....	27
10.1. Formations .....	28
10.2. Suivi et rapportage .....	28
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	29
11.1. Supervision et évaluation de la performance des entreprises .....	30
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	31
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	31
ANNEXES : .....	32

## **LISTE DES ABREVIATIONS**

<b>ADB</b>	Agence de Développement du Burundi
<b>BBN</b>	Bureau Burundais de Normalisation
<b>BRB</b>	Banque de la République du Burundi
<b>CES</b>	Cadre Environnementale et Sociale
<b>CNTA</b>	Centre National de Technologie Agro-Alimentaire
<b>CPSD</b>	Diagnostic Pays du Secteur Privé
<b>EAS/HS</b>	Exploitation et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel
<b>EC</b>	Equipe Conformité
<b>EHS</b>	Environnement, Hygiène et Sécurité
<b>EPI</b>	Equipement de Protection Individuel
<b>ESS</b>	Environnement, Santé et Sécurité
<b>HST</b>	Hygiène et Santé au Travail
<b>IFC</b> ou <b>SFI</b>	International Finance Corporation Société Financière Internationale
<b>ONG</b>	Organisation Non-Gouvernementale
<b>MGP</b>	Mécanisme de Gestion des Plaintes
<b>MPME</b>	Micro-Petit- Moyenne Entreprise
<b>MST</b>	Maladie Sexuellement Transmissible
<b>NES</b>	Norme Environnementale et Sociale
<b>PGES</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
<b>PGMO</b>	Procédures de Gestion de la Mains-d'œuvre
<b>PND</b>	Plan National de Développement
<b>PRETE</b>	Projet pour l'Emploi et la Transformation Economique du Burundi
<b>RIM</b>	Réseau des Institutions de Microfinances
<b>SE</b>	Sauvegarde Environnementale
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>SIDA</b>	Syndrome Immuno- Déficience Acquise
<b>TDR</b>	Termes de Référence
<b>VBG</b>	Violence Basée sur le Genre
<b>VCE</b>	Violence Contre Enfant
<b>VIH</b>	Virus de l'Immunodéficience Humaine
<b>UGP</b>	Unité de Gestion du Projet

## **1. DESCRIPTION DU PRETE**

Le Gouvernement du Burundi avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale, a initié un projet pour l'Emploi et la Transformation Economique pour soutenir le Plan National de Développement (PND) (2018-2027) et mettre en œuvre certaines des recommandations issues du Diagnostic pays du Secteur Privé (CPSD) au Burundi conduit avec l'appui de la Banque mondiale et la Société Financière Internationale.

L'objectif de développement du projet initié est de stimuler la transformation économique et d'améliorer l'accès au financement pour les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME), en particulier celles détenues par des femmes et des réfugiés, et d'augmenter la création d'emplois par les MPME dans les chaînes de valeur cibles du projet. Les principaux bénéficiaires du projet seront les entrepreneurs locaux, les MPME, les fournisseurs privés d'infrastructures productives, et les agences d'exécution par le renforcement de leurs capacités de mise en œuvre. Le projet comportera cinq composantes : (i) Accès aux marchés et développement des chaînes de valeur, (ii) Renforcement de l'infrastructure de crédit, soutenir l'adoption de services financiers numériques et améliorer l'accès des MPME au financement, (iii) Amélioration de l'environnement des affaires et du climat d'investissement, (iv) Gestion de projet et (v) Intervention d'urgence en cas de catastrophe.

### **Principales composantes et sous-composantes du projet PRETE**

<b>Composantes et sous-composantes du projet</b>	
<b>1.</b>	<b>Accès aux marchés et développement des chaînes de valeur</b>
1.1	Étendre l'accès des MPME à des infrastructures productives de qualité et durables y compris les infrastructures numériques
1.2	Accompagner la montée en gamme des MPME et l'adoption de technologies, y compris les technologies numériques et climato-résilientes
1.3	Programmes de développement de mise en lien avec les fournisseurs, notamment avec les clients de l'IFC et les partenaires régionaux

<b>2.</b>	<b>Renforcer l'infrastructure de crédit, soutenir l'adoption de services financiers numériques et améliorer l'accès des MPME au financement</b>
2.1	Renforcement de l'infrastructure de crédit du Burundi pour améliorer l'accès au crédit
2.2	Améliorer l'accès des MPME au crédit.
2.3	Soutenir l'adoption de services financiers numériques pour améliorer l'inclusion financière des MPME et leur accès au financement.
<b>3.</b>	<b>Soutenir un environnement favorable aux entreprises et un climat d'investissement</b>
3.1	Renforcer les institutions responsables de l'opérationnalisation des réformes visant à améliorer l'environnement commercial pour le développement de la chaîne de valeur, l'égalité des sexes, les investissements intelligents sur le plan climatique et l'intégration des réfugiés.
3.3	Renforcer l'Agence de Développement du Burundi (ADB) responsable de la promotion des exportations, de la promotion des investissements et du développement des MPME, et de la mise en œuvre des projets.
3.3	Veiller à ce que la gestion et la coordination du projet soient bonnes et agiles et que des mécanismes appropriés d'engagement des citoyens soient en place.
<b>4</b>	<b>Gestion du projet</b>
<b>5</b>	<b>Intervention d'urgence en cas de catastrophe</b>

### **1.1. Objectif des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre**

L'objectif des Procédures de gestion de la main-d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du PRETE.

Vu que ce projet est soumis au nouveau Cadre Environnemental et Social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requière que le Gouvernement de la République du Burundi élabore un document des Procédure de gestion de la main-d'œuvre.

Ce document des procédures s'articule autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

- ✓ Aperçu de l'utilisation de la main-d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
- ✓ Evaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
- ✓ Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- ✓ Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- ✓ Personnel responsable ;
- ✓ Politiques et procédures ;
- ✓ Âge d'admission à l'emploi ;
- ✓ Termes et conditions générales ;
- ✓ Mécanisme de gestion des plaintes sensibles à l'EAS/HS ;
- ✓ Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- ✓ Travailleurs communautaires ;
- ✓ Travailleurs des fournisseurs principaux.

## **2. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET PRETE**

Le projet couvrira tout le pays, 18 provinces et se concentrera sur les zones où il y a la présence des bénéficiaires ciblés dans le projet comme les femmes entrepreneures, les femmes commerçantes, les réfugiés, les associations participantes dans les chaînes de valeurs de plusieurs variétés des produits agro-pastoraux.

**Nombre d'agents de projet :** Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu à l'heure actuelle.

**Calendrier des besoins en main-d'œuvre :** On s'attend à ce que la phase de mise en œuvre du projet dure approximativement 5 ans.

La main d'œuvre est requise dans les différentes phases d'exécution du projet :

- ✓ En phase d'identification des sous-projets : 10% ;
- ✓ En phase d'exécution des sous-projets : 70% ;
- ✓ En phase d'exploitation des sous-projets : 20% et ce dernier pourcentage pourra aussi être des emplois permanents lors de l'exploitation des usines ou autres installations qui seront financées par PRETE.

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale :

**Travailleurs directs :** Il s'agit de toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Les travailleurs directs comprendront l'Unité de gestion du projet. Le nombre estimé de travailleurs directs déjà défini est 15 personnes. Le personnel de l'Unité de Gestion du Projet sera composé par :

- ✓ Un(e) Responsable du suivi de l'orientation stratégique et de la supervision de l'audit interne ;
- ✓ Un(e) Coordinateur(trice) du Projet ;
- ✓ Un(e) Auditeur Interne ;
- ✓ Un(e) Gestionnaire de communication ;
- ✓ Un(e) Spécialiste en droit / droit des affaires ;
- ✓ Un(e) Spécialiste du développement des PME ;
- ✓ Un(e) Spécialiste du suivi et de l'évaluation ;
- ✓ Un(e) Spécialiste de la gestion financière ;

- ✓ Un(e) Spécialiste du secteur financier ;
- ✓ Un (e) Spécialiste des marchés publics ;
- ✓ Un(e) Spécialiste des sauvegardes environnementales ;
- ✓ Un(e)Spécialiste des sauvegardes sociales ;
- ✓ Un(e) Spécialiste du genre et en VBG ;
- ✓ Un(e) Assistant comptable ;
- ✓ Un(e) Assistant chargé des achats.

### **Travailleurs contractuels :**

Des travailleurs contractuels seront utilisés par le PRETE.

Ces travailleurs contractuels seront recrutés par des partenaires du projet. Ces partenaires Facilitateurs (ONG, Coopératives, Microfinances, entreprises, etc.) seront embauchés pour les trois composantes. Ils seront recrutés au fur et à mesure de l'avancement des activités du PRETE, les sous-contrats seront aussi protégés par la loi nationale de protection des travailleurs.

Les partenaires du PRETE vont gérer leur main-d'œuvre suivant l'intensité de leurs activités mais chaque partenaire devra respecter le code du travail du Burundi et les NES de la Banque Mondiale.

### **Travailleurs communautaires :**

Les travailleurs communautaires seront employés dans le cadre de ce projet. Les communautés devraient fournir l'essentiel de la main-d'œuvre pour les sous-projets d'infrastructure financée par le projet.

### **Travailleurs migrants :**

Le projet se concentrera sur les réfugiés. Bien que les restrictions en matière d'accès au travail ne soient pas applicables aux réfugiés. L'UGP mettra des mécanismes en place afin de s'assurer que les travailleurs migrants ne soient pas employés.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas pris 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 employés des Fournisseurs :**

Ce sont des employés qui seront recrutés par les Fournisseurs ayant des contrats avec l'UGP, le Spécialiste en SE et Spécialiste du social de l'UGP veilleront à ce que ces employés soient traités conformément au code du travail Burundais.

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

### **3.1. Activités du Projet (PRETE)**

Les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- ✓ Sous-projets de réhabilitation des infrastructures ;
- ✓ Installations des équipements électroniques connectés au courant électronique ;
- ✓ Réhabilitations des installations électriques, de réseaux Internet, et électroniques ;
- ✓ Formation des utilisateurs des installations des équipements dans les usines de transformation ;
- ✓ Formation des bénéficiaires du projet et d'autres parties prenantes issues des institutions publiques (BRB, Associations des Banques, RIM, BBN, CNTA...);
- ✓ Formation des coopératives, institutions financières, bénéficiaires du projet sur certains aspects relatifs aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, protection environnementale, lutte contre les EAS/HS, gestion des organisations et sociétés, gestion financière, gestion du personnel ...
- ✓ Intégration commerciale et régionale.

Les activités susmentionnées nécessitent notamment la présence sur le terrain de travailleurs et des techniciens.

### **3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

Ainsi, les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seront divers :

- ✓ Les risques de discrimination lors du recrutement basés sur le genre, la provenance ou autres formes de favoritisme. La loi burundaise est claire : « la loi assure, pour toute personne ayant les capacités d'occuper un emploi, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination directe ou indirecte<sup>1</sup>;
- ✓ Les risques de maladies professionnelles chez le personnel du projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, risques d'accident de trajet) ;
- ✓ Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- ✓ Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement comme électrocution lors des installations électriques dans les usines ou bâtiments de bureau réhabilité ;
- ✓ Risques liés à la manipulation des machines dans les usines ;
- ✓ Risques d'accident de trafic dans la zone du projet, causés par les véhicules d'approvisionnement, de transport des biens vers les autres régions ;
- ✓ Les risques liés aux reptiles et insectes notamment les moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- ✓ Les risques d'EAS/HS ; suite à l'afflux de la main-d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphère sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants ;
- ✓ Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur du tourisme et agrobusiness en général) et le travail forcé (étant

---

<sup>1</sup> Code du travail Burundi 2020: Article 14 : Interdiction de discrimination en matière d'emploi.

donné le statut vulnérable des réfugiés) seraient inclus. Quand les activités de construction impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction. L'âge minimum requis au Burundi pour travailler est fixé à 16 ans.

- ✓ Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire des travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage<sup>2</sup>.
- ✓ Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques liés aux activités de routines que les responsables de la santé et sécurité au travail pourra gérer en développant des mesures d'atténuation adéquates.

Il est à craindre que le projet connaisse des problèmes d'afflux de main-d'œuvre et utilise des travailleurs réfugiés. Toutefois, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UGP élaborera des procédures visant à prévenir d'autres impacts. Tout en demandant une autorisation spéciale au Ministère de la fonction publique et celui de l'immigration, la coordination du projet et le comité de pilotage pourront se référer au Code du travail<sup>3</sup> qui stipule ceci : « il est illicite d'embaucher un travailleur étranger ou un ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine sans autorisation spéciale ou permis de travail selon le cas.

### **3.3. Mesures d'atténuation des risques liés à la main-d'œuvre**

L'employeur met en œuvre les mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sur base des principes généraux de prévention suivants<sup>4</sup> :

- ✓ Eviter les risques d'accidents et de maladies professionnels ;
- ✓ Evaluer régulièrement et périodiquement les risques qui ne peuvent pas être évités ; Combattre les risques à la source ;
- ✓ Adapter le travail de l'homme ;
- ✓ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

---

<sup>2</sup> Code du travail Burundi 2020 au chapitre II : Des principes fondamentaux à la section 3 : De l'Interdiction du travail des enfants et de ses pires formes, article N°10 : l'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans.

<sup>3</sup> Code du travail Burundi 2020 : chapitre IV, section 1 : Des travailleurs étrangers et des travailleurs ressortissants de la communauté Est Africaine dans son article 54.

<sup>4</sup> Code du travail Burundi 2020 : Titre V : De la santé et la sécurité au travail, chap 1 : des obligations générales de l'employeur, article 318.

- ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ;
- ✓ La sensibilisation ;
- ✓ L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- ✓ La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- ✓ La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- ✓ La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
- ✓ Tous les travailleurs des activités du projet devront signer le code de conduite avant de commencer leurs prestations même chez les sous-traitants.

Le Projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants.

Tous les entrepreneurs seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres ainsi que leurs engagements à l'application de la politique de santé et sécurité au travail.

La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les entrepreneurs.

Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises ou des fournisseurs soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux ou des installations des équipements divers qui seront achetés par le projet.

Le projet est considéré comme présentant un risque d'EAS/HS car un nombre important de travailleurs locaux sera impliqué dans les activités financées par le projet. Un code de conduite sera strictement appliqué réduire les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 1)

Le projet prévoit des petits travaux de réhabilitation des infrastructures qui comprendraient des mesures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), telles que des codes de conduite (Annexe 1) rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion de plaintes sensible à l'EAS/HS et la formation

régulière des travailleurs en matière de risques et conséquences en VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite et le MGP mis à disposition par le projet.

Tout au long de la phase de l'exécution des travaux ou d'installations des équipements, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier tout risque avant qu'il ne devienne un problème sérieux.

Les points focaux travailleront toujours auprès des communautés en collaboration avec l'administration, les structures publiques en charge de la prévention des violences.

#### **4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES**

Les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main-d'œuvre au Burundi.

##### **4.1. De la rémunération et retenues à la source**

Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer<sup>5</sup> au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée bénéficie d'un salaire de référence clair et équitable<sup>6</sup>.

L'employeur peut proposer à un travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise. Si le travailleur n'est pas d'accord, le contrat est rompu moyennant indemnités<sup>7</sup>.

##### **4.2. Temps de travail**

Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 heures par semaine (8 heures par jour)<sup>8</sup>. Ceci n'inclut pas le temps pour les

---

<sup>6</sup> Code du travail Burundi 2020 : Titres I relatif aux dispositions générales, chapitre II : principes fondamentaux, section 4: relative à la rémunération, article 13.

<sup>7</sup> Article 95 du code au Burundi en 2020.

<sup>8</sup> Article 245 du code du travail au Burundi.

pauses-repas. La durée du travail est normalement de huit heures par jour et quarante heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération. Relative aux heures supplémentaires à l'article 261 du code du Travail. Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est heure supplémentaire qui couvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation burundaise<sup>9</sup>.

### **4.3. Temps de repos**

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le travailleur bénéficie d'un temps de pause, rémunéré ou non d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunéré.

### **4.4. Congés**

Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement d'entreprise ou des usages, le travailleur a droit à un congé annuel payé dont la durée ne peut en aucune manière être inférieure à 1 jour 2/3 ouvrables par mois complet d'ancienneté de services soit 20 jours ouvrables par année d'ancienneté de services.<sup>10</sup> Le congé ne comprend pas le congé de maternité (article 122). Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 12 semaines, comme le prévoit la loi burundaise<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Article 261 du code de travail au Burundi.

<sup>10</sup> Article 289 et 290 du code du travail au Burundi.

<sup>11</sup> Article 109 du code du travail au Burundi.

#### **4.5. La liberté syndicale, de la liberté d'association et de négociation collective**

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement, dans le respect notamment de la Charte de l'unité nationale, de la Constitution, de la Charte nationale de dialogue social, des lois et des règlements, pour la défense de leurs intérêts professionnels et des conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées<sup>12</sup>.

#### **4.6. Conflits de travail**

Le Code du travail burundais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail.

Le désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. L'employeur et le travailleur doivent répondre à une convocation de l'inspecteur travail et de la sécurité sociale relative à l'exercice des contrôles et des enquêtes dévolus aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale. Le fait, pour une partie, de ne pas répondre à une convocation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale constitue une entrave à l'exercice des fonctions d'un officier de police judiciaire sanctionnée par le code pénal et le présent code.

Il peut y avoir aussi le recours à la procédure de règlement à l'amiable des différends<sup>13</sup>

#### **4.7. Contrats de travail**

Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir annexe 2)

Les contrats des travailleurs indirects ou contractuels au PRETE seront régis par le même Code du travail et les articles 74, 75, 76 et 77 du Code du travail au Burundi serviront comme référence.

---

<sup>12</sup> Article 24 et 25 du code du travail au Burundi.

<sup>13</sup> Article 451,452,453,454 et 455 du code de travail

#### **4.8. Statuts des réfugiés**

Les réfugiés au Burundi ont droit à l'éducation primaire et aux soins de santé au même titre que les nationaux, et à l'éducation secondaire et supérieure au même titre que les autres étrangers. Les réfugiés ont le droit de travailler.



## **5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Les provisions et les articles en dessous sont mis en évidence pour leur rapport avec la NES 2 (24-30) :

- L'employeur met en œuvre les mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sur base des principes généraux de prévention<sup>14</sup> ;
- L'employeur a l'obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué (article 35) ;
- Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens. Des ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure (article 146) ;
- Les travailleurs sont tenus de respecter une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent se conformer aux mesures établies par l'employeur ou son représentant (article 148) ;
- L'Inspection du travail est composée d'un corps d'agents civils et assermentés qui sont indépendants pour inspecter les lieux de travail et pour assurer le respect des règles applicables ;
- L'employeur doit organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.<sup>15</sup>

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales et les Directives EHS particulières (Directives EHS cultures annuelles, vivaces, transformation alimentaire, production de bétail, extraction de matériaux de construction, Routes, D'eaux et Assainissements) du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du PRETE.

---

<sup>14</sup> Article 318 du code du travail au Burundi

<sup>15</sup> Article 322 du code de travail

Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

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

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

## **6. PERSONNEL RESPONSABLE**

L'UGP a la responsabilité générale et spécifique de la gestion du projet.

L'UGP passera notamment des contrats avec les Consultants ou bureaux d'études en charge de réaliser des différentes études ou formations de bénéficiaires.

Parmi le personnel de l'UGP, il y aura du personnel clé qui sera chargé de suivi de la mise en œuvre des PGMO, il s'agit :

- ✓ Coordinateur (trice) du PRETE : Chargé de la coordination de toutes les activités du projet ; Responsable de SE et Responsable en charge du social : ils (elles) travailleront en commun accord pour la mise en œuvre des PGMO et suivi des activités de sauvegardes sociales,
- ✓ Responsable de suivi-évaluation du projet : il fera le suivi des activités réalisées et non réalisées suivant le planning prévu et approuvé au niveau du comité de pilotage projet.

### **6.1. Les entrepreneurs bénéficiaires des appuis du PRETE**

Il sera une condition dans les contrats pour les sous-projets que l'entrepreneur donne la préférence à la main d'œuvre communautaire. Cela signifie que, dans la mesure du possible, des possibilités de travail non qualifié devraient être offertes aux membres de la communauté, ce qui inclurait les réfugiés dans les zones où ils sont présents.

Les moyens de communication (site web, émissions radios, émissions télévisées,) seront mis en place pour (a) appuyer la mise en œuvre de la stratégie de communication du projet pour assurer un accès égal et transparent aux opportunités de financement ; (b) appuyer les camps de réfugiés et les communautés voisines pour identifier les besoins prioritaires des micro-entreprises (c'est-à-dire le type d'activités que ces communautés veulent soutenir) ; (c) aider les bénéficiaires à préparer des plans d'affaires simples pour les micro-entreprises ; (d) aider à faciliter un processus de sélection transparent, équitable et efficace pour que les communautés puissent sélectionner les bénéficiaires finaux des micro-entreprises ;

(e) fournir un soutien technique aux bénéficiaires pendant la mise en œuvre de leurs investissements ; et (f) soutenir l'UGP pour les aspects fiduciaires et de suivi et évaluation du projet.

Dans le cadre de la réalisation des activités des composantes : Accès des MPME aux marchés et développement de la chaîne de valeur, inclusion financière et accès durable au financement pour les MPME ainsi que la création d'un Environnement favorable aux entreprises durables et soutien du climat d'investissement. L'UGP doit faire :

- L'effort de communication sur PRETE ;
- L'identification des associations de producteurs potentielles pour la participation (y compris la coordination avec les projets complémentaires des partenaires au développement pour promouvoir les synergies) ;
- L'aide aux associations pour un processus simple de demande de présélection ;
- Le fonctionnement du secrétariat des communes pour le traitement et la sélection des propositions afin de garantir un processus transparent, équitable et efficace ;
- Fournir une assistance technique aux groupes de producteurs sélectionnés pour préparer un plan d'activités à soumettre à l'examen et à l'approbation de l'UGP ;
- Fournir un appui aux bénéficiaires pour la mise en œuvre des sous-projets, y compris les activités liées à la passation des marchés ; et
- Appuyer l'UGP pour les aspects fiduciaires et le suivi et l'évaluation du projet.

L'UGP comprendra une spécialiste en matière de VBG, genre et inclusion sociale, ainsi que le plan d'actions pour l'atténuation et réponse contre l'EAS/HS. Afin de minimiser la disparité entre les sexes dans leur travail avec les communautés, tous les partenaires du projet recevront une formation sur la prévention de l'Exploitation sexuelle et abus sexuels (ESA), les codes de conduite, le MGP, ainsi que sur le genre et les VBG en général.

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

## **7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Cette section décrit les principales politiques et procédures pertinentes pour la gestion de la main-d'œuvre qui participe à la réalisation, au suivi des activités pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que la gestion des risques durant l'exécution comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière de violences basées sur le genre et la violence contre les enfants. Etant donné les nombreux contacts : ***Toute personne travaillant pour le projet ou ses partenaires devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.***

Comme spécifié dans le Code du travail burundais, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Le recrutement aux différents postes du projet doit être publié sur les sites internet et dans les journaux, la sélection devra respecter les qualifications requises à chaque poste.

La loi burundaise est contre la discrimination en matière d'emploi.<sup>16</sup>

### **7.1. Procédures pour la santé et la sécurité au travail**

Tout travailleur bénéficie dans son milieu de travail de mesures satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. La prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles est une obligation impérative de l'employeur. La formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail est organisée dans tout milieu de travail.<sup>17</sup>

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions en vigueur concernant la santé et sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes, des personnes vivant avec un handicap et des enfants<sup>18</sup>.

Le chef d'établissement se tient informé des risques liés aux progrès techniques et organise, en conséquence, la sécurité par des mesures de prévention.

---

<sup>16</sup> Article 14 du code de travail au Burundi.

<sup>17</sup> Article 30 du Code de travail au Burundi.

<sup>18</sup> Article 316 du code de travail au Burundi.

Il est tenu d'intégrer la sécurité dès la conception des locaux, des machines et des produits.

Il doit organiser périodiquement une formation pratique sur la sécurité et sur l'hygiène au bénéfice du personnel embauché et de celui qui change de poste de travail. La formation inclut la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

## **7.2. Elaboration d'un Plan d'Action pour l'atténuation et réponse contre l'EAS/HS**

Selon la Note de Bonnes Pratiques pour Lutter Contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel dans le Cadre du Financement de Projets d'Investissement Comportant de Grands Travaux de Génie Civil, révisé en octobre 2022, tous les projets, quel que soit leur niveau de risque, devraient garantir les actions minimales recommandées suivantes pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre.

Un Plan d'Action VBG sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles. Sur la base de l'évaluation des risques de VBG liés aux activités prévues du projet, ce plan d'action pourra considérer les éléments suivants :

- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des PGES du projet ;
- Faire une Cartographie des prestataires de services VBG ;
- L'intégration du risque EAS/HS dans les instruments de sauvegarde ;
- L'évaluation de la capacité de l'UGP ;
- L'inclusion d'approches sensibles à la VBG dans le MGP ;
- La définition des exigences EAS/HS dans les documents de soumission (y compris l'exigence d'un code de conduite pour tous les travailleurs), indiquer comment les coûts liés à la VBG seront payés dans le contrat ;
- Assurer que les codes de conduite sont signés et compris par tout staff, y compris les travailleurs locaux et superviseurs ;
- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes, la signalisation des comportements interdits) ;

En plus des actions ci-dessus, les projets tels que celui-ci avec un niveau de risque substantiel devraient également garantir l'embauche d'un spécialiste des VBG au sein de l'UGP et dans l'équipe du consultant en supervision.

En plus, tous les partenaires du projet doivent mettre en œuvre les mesures de prévention et réponse en matière EAS/HS en ligne avec celles développées dans le plan d'action EAS/HS du projet.

Des mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects genre pourront inclure :

- L'engagement communautaire / consultations avec les femmes tout au long du projet, en prenant en considération leurs besoins spécifiques, pour guider la planification des activités du projet ;
- Les rôles réservés aux femmes dans la planification et la direction des activités du projet (y compris comme superviseurs des travaux communautaires, et dans les Conseils de Commune et Conseils de Colline) ;
- Les activités économiques qui incluent les femmes et les campagnes de nutrition devraient intégrer des messages ou des groupes de discussion sur le genre qui abordent des sujets tels que la dynamique de prise de décision, les relations de pouvoir des ménages et la résolution non violente des conflits ;
- Le projet devrait encourager la formation d'associations de femmes entrepreneurs et intégrer le renforcement des capacités pour l'atténuation des risques et la réponse à la VBG dans les activités du projet, telles que les associations de femmes ou via le personnel de nutrition.

### **7.3. Supervision**

La supervision de la gestion de la main-d'œuvre reste dans les attributions de l'UGP, qui délèguera à son tour le Responsable en sauvegarde environnementale et celle ou celui en chargé du social ; pour vérifier si le respect des aspects sociaux sur les différents sites où seront exécutés les sous-projets sont conformes aux normes locales et celles de la Banque.

Une Organisation Non-Gouvernementale locale spécialisée dans la défense et la lutte contre l'EAS/HS des employés ou des ouvriers pourra être recrutée pour assurer le suivi de ces aspects au quotidien et donner le rapport à l'UGP de la situation chaque fois la semaine.

#### **7.4. Rapportage**

Les rapports doivent être transmis une fois la semaine à l'UGP par ses agents de terrain ou par une ONG recrutée pour la gestion des EAS/HS pour le compte de l'UGP.

Le rapport de constat de violence réelle observée sur site doit être transmis à la Banque dans moins de 48 heures ; les mesures nécessaires doivent être prises pour protéger la victime contre d'autres formes de violences ou les maladies liées aux violences subies.



## **8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE**

### **8.1. Age de l'emploi**

La loi burundaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans<sup>19</sup> d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire les travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage (article 10) .

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 16 ans.

**Le projet pourra néanmoins recruter des personnes âgées de 14 ans ou plus si le travail est en conformité avec l'article 6 en rapport avec la définition des travaux légers du droit burundais.**

Ce qui est en conformité avec la loi burundaise et l'âge minimal de la NES 2 du CES de la Banque Mondiale.

Les travaux légers et salubres pouvant être effectués par les enfants de 12 à moins de 16 ans, sont les suivants :

1. Travaux domestiques tels que marmiton, aide gardien d'enfant ;
2. Récolte de semences, de feuilles et de fruits, pour autant que le travail de cueillette s'effectue à partir du sol et qu'il ne comporte pas le transport de charges supérieures à 15 kg ;
3. Égrenage manuel de fruits et semences ;
4. Triage de produits végétaux ;
5. Confection de liens pour pépinières ;
6. Vannerie ;
7. Garde de bétail et basse-cour ;
8. Jardinage ;
9. Menus travaux exercés par les plantons, grooms, portiers ;
10. Vente de journaux et colportage ne comportant pas le transport de poids de plus de 15 kgs ;
11. Les travaux légers et salubres autorisés par l'inspection du travail.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification des personnes recrutées sur base des cartes nationales d'identité afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le code du travail. Pour

---

<sup>19</sup> Article 10 : Section 3 : L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans dans le code du Travail 2020

accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

L'employeur qui embauchera le mineur sur son site sera poursuivi conformément à la loi burundaise, article 11 du code de travail au Burundi.

## **8.2. Travail forcé**

Le projet est contre le 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.<sup>20</sup>

## **9. TERMES ET CONDITIONS**

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats des différents postes de l'UGP.

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP sont définis dans les contrats qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans la section 3 ou le Statut Général des fonctionnaires.

Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UGP qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel sont déterminées par leur contrat individuel.

Pour les travailleurs des partenaires bénéficiaires des appuis du projet, chaque partenaire devra soumettre son plan de gestion de la Main-d'œuvre avant l'approbation de son financement par la Banque et l'Unité de Gestion Projet. Ce dernier va faire le suivi sur terrain pour la vérification du respect des clauses de la convention<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

<sup>21</sup> Article 44 du code du travail au Burundi

## **10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES**

Dans l'attente de la finalisation des règles sur le Comité National sur le Dialogue Social, le Burundi ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes différent de celui présent dans le code du Travail.

Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des doléances par les travailleurs et en fera rapport à l'UGP dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par la (e) spécialiste des questions sociales qui sera responsable des MGP du projet. Le mécanisme développera aussi de procédures pour la gestion éthique et confidentielle des incidents EAS/HS, ainsi qu'incluant une approche centrée sur la survivante.

Le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet.

Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

- ✓ Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances.
- ✓ Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les doléances seront traitées de façon confidentielle. Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
- ✓ La direction traitera les doléances avec sérieux et prendra les mesures appropriées en temps opportun.

Le mécanisme inclura :

- L'information sur l'existence du mécanisme de gestion de plaintes sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin ;
- Les différents délais pour répondre aux doléances ;
- Un cahier pour enregistrer et faire le suivi de la résolution des doléances ;
- Responsable chargé des questions sociales, réception et suivi de la résolution des doléances.

## **10.1. Formations**

- ✓ Les séances de sensibilisation des ouvriers seront organisées une fois chaque mois minimum par les ONG recrutées ou autres consultants ayant des compétences en la matière ;
- ✓ Les ouvriers seront informés comment remonter l'information à un degré supérieur si une fois la résolution du problème n'a pas abouti à la solution au premier niveau ;
- ✓ L'ONG en collaboration avec l'UGP et la Banque pourront organiser d'autres séances de formations jugées nécessaires.

## **10.2. Suivi et rapportage**

- ✓ Des missions doivent être organisées sur terrain pour la vérification s'il n'y a pas des plaintes non résolues ou non réceptionnées par les personnes responsables ;
- ✓ Le Responsable en charge du social remonte chaque plainte ou doléance reçue au niveau supérieur pour tenter de trouver une résolution de la plainte ;
- ✓ Chaque plainte doit être enregistrée et communiquée au niveau de l'UGP pour faciliter le suivi de sa résolution ;
- ✓ Toutes les plaintes doivent être communiquées et connues par tous les intervenants afin de faciliter le suivi de sa résolution complète.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail, sauf pour les plaintes relatives à l'EAS/HS.

## **11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

L'UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le cadre du processus de sélection des entreprises de conception et de construction qui engageront des travailleurs journaliers et/ou les consultants de supervision peuvent examiner les informations suivantes :

- Les informations contenues dans les registres publics, par exemple les registres des sociétés et les documents publics relatifs aux violations du droit du travail applicable, y compris les rapports des inspections du travail et d'autres organismes chargés de l'application de la loi ;
- Les licences d'exploitation, les enregistrements, les permis et les approbations ;
- Les documents relatifs à un système de gestion du travail, y compris les aspects EAS/HS, par exemple les procédures de gestion du travail ;
- L'identification du personnel chargé de la gestion du travail, de la sécurité et de la santé, ses qualifications et ses certifications ;
- Les certifications/permis/formations des travailleurs pour l'exécution des tâches requises ;
- Les registres des infractions en matière de sécurité et de santé, et les réponses apportées ;
- Les registres des accidents et des décès et notifications aux autorités ;
- Les registres des avantages sociaux légalement requis et preuve de l'inscription des travailleurs aux programmes correspondants ;
- Les registres de paie des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus ;
- L'identification des membres du comité de sécurité et les comptes rendus des réunions ; et
- Les copies des contrats précédents avec les entrepreneurs et les fournisseurs, montrant l'inclusion de dispositions et de termes reflétant la NES 2.

### **11.1. Supervision et évaluation de la performance des entreprises**

- ✓ L'UGP doit mettre en place un plan de supervision et évaluation des entreprises depuis l'identification, en cours d'activités, en temps de production ou de fournitures intenses pour vérifier leur respect aux aspects des MGP ;
- ✓ Les entreprises doivent s'engager au respect des mesures MGP et autres aspects sociaux envers leurs employés avant de les sélectionner parmi les fournisseurs ou partenaires du PRETE ;
- ✓ La supervision et évaluation de la performance des entreprises doivent se faire au moins une fois le mois.

En plus, tous les partenaires du projet doivent mettre en œuvre des mesures de prévention et réponse en matière EAS/HS en ligne avec celles développées par le plan d'action EAS/HS du projet, le code de bonne conduite avec des clauses qui interdisent les comportements liés à l'EAS/HS, et les sanctions en cas de non-respect. Ainsi comme une formation régulière pour les travailleurs en matière de risques et conséquences EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le mécanisme mis à disposition pour dénoncer ces types d'incident.

## **12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires seront employés dans le projet. Le projet utilisera des organisations communautaires afin de procéder au recrutement des travailleurs communautaires. Le processus ira en deux étapes.

Le projet spécifiera et privilégiera un processus inclusif envers les membres les plus vulnérables et groupes marginalisés (les femmes et les réfugiés) et vérifiera que ces mêmes personnes sont bien conscientes des projets et de leurs capacités à se présenter.

Pour le recrutement, le projet reprendra les listes non-exhaustives afin de recruter les personnes, toujours de manière inclusive. Les contrats de travail seront traduits en kirundi et avec des explications orales pour les personnes ne sachant pas lire. Ce contrat reprendra les obligations légales du droit burundais : le droit au salaire négocié (toujours supérieur au SMIC afin de permettre d'épargner), les obligations des employeurs et des employés, l'accès aux soins de santé, l'accès au mécanisme de gestion des plaintes et à la justice, le respect des horaires de travail (8 heures et heures supplémentaires rémunérées), etc. Des mesures seront prises pour garantir que les personnes ont bel et bien compris les droits et responsabilités décrites dans le contrat.

## **13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Cette section énoncera la procédure de suivi et des rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Ils seront aussi soumis au champ d'application de la NES n°2 du CES de la Banque Mondiale. Les employés des fournisseurs principaux doivent avoir eux aussi leurs droits. Chaque Fournisseur doit s'engager à respecter le code du travail Burundais et les normes de la Banque. Le retard de paiement des ouvriers est souvent observé chez les Fournisseurs et l'UGP doit mettre en place des mesures nécessaires pour décourager les retards observés au paiement des salaires.

Chaque fournisseur aura son contrat spécifique aux travaux de services ou de fournitures. Il doit aussi montrer comment, il fait le traitement de ses employés.

## **ANNEXES :**

### **ANNEXE I : CODE DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS**

#### **1. Généralités**

Le but des présents Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention d'EAS/HS et les violences contre les enfants (VCE) consistent à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des ligne directrices afin de :

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- ✓ Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ✓ Créer une prise de conscience concernant l'EAS/HS et de VCE, et :
  - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
  - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette



compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

## **ANNEXE 2 : DEFINITIONS**

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

- **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.

- **Auteur :**

Ta ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes d'EAS/HS ou de VCE.

- **Chantier :**

Endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent. Environnement du chantier: la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

- **Code de conduite concernant l'EAS/HS et les VCE :**

Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant l'EAS/HS et les VCE.

- **Consentement :**

Est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale

du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

▪ **Consultant :**

Toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

▪ **Employé :**

Toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

▪ **Enfant :**

Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

▪ **Entrepreneur :**

Toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

▪ **Équipe de conformité EAS/HS et la VCE (EC) :**

Une équipe mise en place par le projet pour régler les questions d'EAS/HS et VCE.

▪ **Faveurs sexuelles :**

Une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

▪ **Gestionnaire :**

Toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôlée ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

▪ **Harcèlement sexuel :**

Avances sexuelles, demandes de faveur sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

▪ **Hygiène et sécurité au travail (HST) :**

L'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

▪ **Mariage forcé :**

Le mariage d'un individu contre sa volonté.

▪ **Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) :**

Le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

▪ **Mesures de responsabilité et confidentialité :**

Les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

- **Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) :**

Un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) :**

Le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services :**

Privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)

- **Procédure d'allégation d'incidents d'EAS/HS et de VCE :**

Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

- **Protection de l'enfant :**

Activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

- **Protocole d'intervention :**

Mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

- **Sollicitation malintentionnée des enfants :**

Ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

▪ **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet :**

Est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.

▪ **Survivant/e (s) :**

Là où les personnes ayant subi des incidents VBG VB ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

▪ **Violences basées sur le genre (VBG) :**

Terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes.

Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou Psychologiques »<sup>10</sup>. Les six types principaux de VBG sont les suivants.

▪ **Violence contre les enfants (VCE) :**

Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est à- dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités

comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

- **Violence psychologique/affective :**

L'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

- **Viol :**

Pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

- **Violence sexuelle :**

Toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

### **ANNEXE 3 : CODE DE CONDUITE**

Je soussigné, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir 1) l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'EAS/HS ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur 2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
2. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
3. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
4. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
5. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
6. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, orientation sexuelle, identité de genre, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
7. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
8. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, 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.) ;
9. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;



10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou d VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite. En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans.
13. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
14. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
15. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
16. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;

18. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
19. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants ;
20. Les bureaux ou sites des travaux doivent offrir un environnement propice à l'hygiène, santé et sécurité au travail des employés.

#### **ANNEXES 4 : UTILISATION D'IMAGES D'ENFANTS A DES FINS PROFESSIONNELLES**

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

1. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
2. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
3. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
4. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
5. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

## **ANNEXES 5 : SANCTIONS**

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

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

Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute

d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	aux services compétents de répression de l'État
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

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

Nom en toutes lettres :

\_\_\_\_\_

Titre :

\_\_\_\_\_

Date :

\_\_\_\_\_

## **ANNEXES 6 : POLITIQUE ET INTERVENTION RELATIVES AUX AUTEURS DE VIOLENCE**

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un

employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- a. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière d'EAS/HS et de VCE ;
- b. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux; et/ou
- c. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

## **ANNEXES 8 : SANCTIONS**

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur d'un incident EAS/HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG et VCE: **Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :**

- i. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale;
- ii. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement;

- iii. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

**Les Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et VCE devraient préciser :**

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation d'EAS/HS et VCE
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

**Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :**

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé par l'intermédiaire du comité mixte de sécurité situé dans chaque localité ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

**En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre :**

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

**Les options de congé pour le survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :**

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordée sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

**Inclure ce qui suit :**

1. Une employée survivante d'EAS/HS devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans



un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait d'EAS/HS ;

2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
  - a. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
  - b. La durée du congé accordée sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

## **ANNEXE 9 : EXEMPLE DES CONTRATS**

Cette partie sera complétée quand les contrats seront rédigés par l'UGP.