



REPUBLIQUE DU BURUNDI

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SECURITE
SOCIALE**

**PROJET D'APPUI AUX JEUNES A RISQUES A TRAVERS LE SECTEUR CREATIF
(P 505887)**

Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Bujumbura, Avril 2026

Table des matières

MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SECURITE SOCIALE	1
0.LISTE DES ABRÉVIATIONS	3
I.DESCRPTION DU PROJET	3
I.1. Contexte et Justification	3
I.2. Objectif de développement du projet	4
I.3. Composantes du projet	4
II.GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET IMIGAMBI	6
III.EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	8
III.1. Principales activités du projet susceptible de générer les risques	8
III.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre	9
III.3. Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre	10
IV.BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	13
V.BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	15
V.1. Cadre juridique national applicable en matière de santé, de sécurité au travail et de prévention des violences basées sur le genre	15
V.2. Obligations des employeurs et des travailleurs	17
V.3. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale	18
V.4. Mesures de prévention des risques sanitaires.	19
VI. PERSONNEL RESPONSABLE	20
VIII.AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	23
IX.TERMES ET CONDITIONS	24
X.MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	24
XI. GESTION DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	26
XII.TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	26
XII.ANNEXES	27

0.LISTE DES ABRÉVIATIONS

Abréviation	Signification
CES	Cadre Environnemental et Social
COPI	Comité de Pilotage
CT	Comité Technique
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels / Harcèlement Sexuel
EPI	Équipements de Protection Individuelle
ESHS	Environnement, Social, Hygiène et Sécurité
FTSS	Fiches Techniques Santé-Sécurité
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
ICC	Industries Culturelles et Créatives
IST/MST	Infections Sexuellement Transmissibles / Maladies Sexuellement Transmissibles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NEET	Ni en Emploi, ni en Éducation, ni en Formation
NES	Normes Environnementales et Sociales
NES2	Norme Environnementale et Sociale n°2
ODP	Objectif de Développement du Projet
PGMO	Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre
E-PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entrepreneur
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
UGP	Unité de Gestion du Projet
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

I.DESCRPTION DU PROJET

I.1. Contexte et Justification

1. Le Burundi, pays enclavé de la région des Grands Lacs africains, affiche une population jeune et une démographie galopante, mais demeure confronté à une forte fragilité

institutionnelle et sociale depuis son indépendance. Malgré des périodes de croissance soutenue, le pays a subi des crises politiques et économiques qui ont freiné son développement. Aujourd'hui, plus de 85 % de la population active reste concentrée dans une agriculture de subsistance peu productive, tandis que le secteur non-agricole peine à offrir des opportunités d'emploi, notamment pour les jeunes et les femmes.

2. La stratégie nationale vise à transformer l'économie et à créer des emplois décents pour une croissance inclusive, conformément à la Vision 2040. Cependant, la mise en œuvre de cette vision se heurte à des défis majeurs : faible diversification économique, infrastructures insuffisantes, accès limité à l'électricité et au financement, et inadéquation des compétences avec les besoins du marché. Les femmes, particulièrement en milieu rural, sont davantage touchées par le chômage et l'exclusion économique.

3. Face à ces enjeux, le gouvernement et ses partenaires, dont la Banque mondiale, ont lancé plusieurs initiatives pour renforcer l'autonomisation des jeunes et des femmes, notamment à travers le secteur créatif et culturel. Ce secteur, reconnu pour son potentiel de création d'emplois et de cohésion sociale, offre des opportunités innovantes pour les jeunes NEET (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation) et favorise l'inclusion des groupes vulnérables.

4. Dans ce contexte, la stratégie de passation de marchés doit s'adapter à la réalité d'un marché du travail dominé par l'informalité, la prédominance des micros et petites entreprises, et la nécessité de soutenir des initiatives locales et innovantes. L'intégration de critères favorisant l'accès des jeunes et des femmes aux marchés publics, la promotion des partenariats public-privé, et le renforcement des capacités des acteurs décentralisés sont essentiels pour maximiser l'impact du Projet Imigambi et contribuer au développement durable du Burundi.

I.2. Objectif de développement du projet

5. L'objectif de développement du Projet (ODP) est de promouvoir les opportunités économiques dans le secteur créatif pour les jeunes à risque dans certaines régions du Burundi. Il s'inscrit dans la réponse aux défis de la fragilité économique, du déficit de compétences chez les jeunes (NEET) et du besoin de cohésion sociale, en utilisant les Industries Créatives et Culturelles (ICC) comme levier d'autonomisation économique.

I.3. Composantes du projet

6. Le Projet d'appui aux jeunes à risques à travers le secteur créatif, est actuellement structuré autour de trois (3) composantes, à savoir :

Composantes	Descriptions des composantes	BUDGET ALLOUE (en USD)
1	Développement des compétences créatives et soutien à l'entrepreneuriat pour les jeunes en situation de vulnérabilité	1 702 050
2	Renforcement de la cohésion Sociale et des capacités institutionnelles pour le développement du secteur créatif	544 350

3	Gestion du Projet, Suivi-Évaluation et Dissémination des Connaissances	506 100
Total		2 752 500

Composante 1 : Développement des compétences créatives et soutien à l'entrepreneuriat

7. Cette composante vise à transformer le potentiel des jeunes à risque en opportunités économiques durables à travers des formations techniques et professionnelles dans des filières créatives porteuses, le développement de compétences entrepreneuriales (éducation financière, plans d'affaires, inclusion financière), l'accompagnement personnalisé des jeunes, l'organisation en groupements ou coopératives et l'appui matériel sous forme d'équipements productifs.

Composante 2 : Renforcement de la cohésion sociale et des capacités institutionnelles

8. Elle vise à promouvoir la cohésion sociale à travers des initiatives créatives communautaires (expositions, théâtre, foires commerciales), le réseautage entre les groupes de jeunes en milieu rural et urbain, ainsi que le renforcement des capacités des institutions publiques et des structures décentralisées en matière d'appui aux industries créatives.

Composante 3 : Gestion du projet, suivi-évaluation et diffusion des connaissances

9. Cette composante soutient la coordination du projet, le suivi-évaluation, la gestion des données, la documentation des résultats et la diffusion des leçons apprises, afin de favoriser la redevabilité et la mise à l'échelle des bonnes pratiques.

10. Le Projet IMIGAMBI est élaboré conformément au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et est, à ce titre, soumis à l'ensemble des Normes Environnementales et Sociales (NES) applicables. Parmi celles-ci, la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) relative à l'emploi et aux conditions de travail est particulièrement pertinente.

Conformément à cette norme, le Gouvernement de la République du Burundi est tenu d'élaborer un plan de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO) pour le projet IMIGAMBI.

Ce plan définit les modalités selon lesquelles les travailleurs du projet seront recrutés, gérés et protégés, dans le respect à la fois de la législation nationale du travail et des exigences de la NES2. Elles précisent également la manière dont la NES2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, notamment les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, ainsi que les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers (ONGs, prestataires et fournisseurs) en matière de gestion de leur personnel.

La NES n°2 s'applique à l'ensemble des travailleurs du projet IMIGAMBI, qu'ils soient employés à temps plein, à temps partiel, temporaires ou recrutés par des prestataires. Cette norme est jugée pertinente dans la mesure où la mise en œuvre du projet Imigambi pourra entraîner le recrutement de personnel additionnel au sein de l'unité de mise en œuvre du projet (UGP du Projet d'Appui aux Filets Sociaux Productifs et Emplois, cash for jobs-MERANKABANDI), ainsi que la mobilisation de travailleurs et autres prestataires de services chargés de l'exécution des différentes composantes.

Dans ce contexte, il est obligatoire d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'Œuvre (PGMO), accompagnées d'un Code de conduite, comprenant des dispositions strictes relatives à la prévention de l'Exploitation et Abus Sexuels et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS), ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect. Ces

instruments s'appliquent à l'ensemble du personnel du projet et des prestataires, conformément au droit national et aux prescriptions de la NES2.

11. La Norme Environnementale et Sociale n°2, relative à l'emploi et aux conditions de travail, a pour objectif principal de contribuer à l'amélioration des impacts d'un projet de développement en garantissant un traitement équitable des travailleurs et en leur offrant des conditions de travail saines, sûres et non discriminatoires. Dans le cadre du projet IMIGAMBI, cet objectif revêt une importance particulière compte tenu de la nature des interventions prévues, notamment le renforcement des compétences, l'appui à l'insertion économique des jeunes, la promotion de l'emploi et de l'auto-emploi dans le secteur créatif, ainsi que les interactions fréquentes entre le personnel du projet, les prestataires et les bénéficiaires issus de contextes de vulnérabilité.

II. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET IMIGAMBI

a. Nombre d'agents de projet

12. Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet IMIGAMBI n'est pas encore connu à l'heure actuelle. Toutefois, le projet prévoira le **recrutement de personnel dédié**, spécifiquement affecté à la coordination, à la gestion et à la mise en œuvre des activités du projet, en complément de l'appui éventuel de structures ou ressources existantes au sein du projet Merankabandi.

L'ensemble du personnel qui sera nouvellement recruté ou mobilisé dans le cadre du projet IMIGAMBI, qu'il soit à temps plein, à temps partiel ou temporaire, devra obligatoirement suivre des sessions de formation et de sensibilisation, notamment sur les questions de Violences Basées sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel (EAS/HS), ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. La signature du Code de conduite du projet constituera une condition préalable à tout recrutement et à toute collaboration dans le cadre du projet.

b. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

13. La phase de mise en œuvre du projet IMIGAMBI durera 3 ans soit de 2026 à 2029. Les besoins en main-d'œuvre évolueront progressivement en fonction du démarrage et du déploiement des différentes composantes, notamment celles liées au renforcement des compétences, à l'insertion économique des jeunes et à la promotion des initiatives créatives, ainsi que de l'extension géographique des activités dans les zones ciblées.

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs telles que définies par la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale. Il s'agira principalement des travailleurs directs, recrutés pour la coordination, la gestion et le suivi du projet, et des travailleurs contractuels, employés par les prestataires et partenaires chargés de la mise en œuvre des activités sur le terrain.

c. Travailleurs directs

14. Concernant les ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre du projet Imigambi, elles proviendront du personnel de l'UGP MERANKABANDI. Toutefois, un personnel additionnel sera recruté pour appuyer dans la mise en œuvre du projet. Il s'agit d' :

- Un responsable du projet

- Un Assistant en passation des marchés
- Un(e) spécialiste en CCI
- Un(e) Assistant(e) comptable

Cette composition pourra être ajustée au cours de la mise en œuvre du projet, en fonction des besoins et des priorités identifiés.

d. Travailleurs contractuels

15. Sont considérés comme **travailleurs contractuels** les prestataires de services recrutés par le projet IMIGAMBI, notamment :

- Des **ONGs spécialisées** pour l'appui à la mise en œuvre des composantes du projet liées au développement des compétences créatives, à l'entrepreneuriat des jeunes et à la cohésion sociale ;
- Un ou plusieurs **cabinets ou consultants indépendants** pour la collecte et l'analyse des données, les études techniques et les évaluations ;
- Un consultant individuel pour le développement et la gestion des systèmes d'information du projet ;

e. Travailleurs communautaires

16. Le projet IMIGAMBI ne prévoit pas l'engagement direct de travailleurs communautaires. Toutefois, si des ONGs prestataires de services recrutent des travailleurs communautaires pour l'exécution de certaines tâches, le projet veillera à ce que :

- Les obligations relatives à leur formation, y compris la sensibilisation aux risques de VBG/EAS-HS, leur soient appliquées ;
- La signature du Code de conduite du projet soit exigée.

Par ailleurs, les bénéficiaires du projet qui mettront en œuvre des activités économiques pour leur propre compte, avec l'appui du projet, devront également participer aux sessions de sensibilisation prévues et respecter les principes de conduite responsable.

f. Travailleurs migrants

17. En principe, le projet IMIGAMBI n'emploiera pas de travailleurs migrants. La majorité de la main-d'œuvre sera recrutée localement. Toutefois, le recours à des experts nationaux ou internationaux pourra être envisagé à titre exceptionnel lorsque certaines compétences spécialisées ne sont pas disponibles localement.

g. Bénéficiaires du projet

18. Le projet IMIGAMBI bénéficiera principalement aux 5.000 jeunes, notamment les jeunes sans emploi ou en situation de vulnérabilité socio-économique, résidant en milieu urbain et péri-urbain. Une attention particulière sera accordée à la participation des jeunes femmes (50% des bénéficiaires femmes) et d'autres groupes vulnérables, conformément aux objectifs d'inclusion du projet.

h. Zone du projet

19. Le projet IMIGAMBI a une portée nationale. Toutefois, seules les zones géographiques ciblées, sélectionnées en fonction des critères liés à la concentration des jeunes à risque et au potentiel du secteur créatif, feront partie de la zone d'intervention. Il s'agit de deux provinces de Bujumbura et Gitega.

III.EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

III.1. Principales activités du projet susceptible de générer les risques

20. Les principales activités du projet IMIGAMBI susceptibles de générer des risques pour le personnel du projet, les prestataires de services et les autres travailleurs mobilisés comprendront notamment :

a. Activités de formation, d'accompagnement et de suivi des bénéficiaires dans le secteur créatif

Le projet mettra en œuvre des activités de formation technique, entrepreneuriale et de développement des compétences de vie au profit des jeunes à risque, ainsi qu'un accompagnement personnalisé visant à favoriser leur insertion socio-économique à travers les industries culturelles et créatives. Ces activités incluront notamment des formations, des appuis financiers ou matériels (équipements de base) et du coaching, destinés à soutenir le démarrage ou le renforcement d'activités génératrices de revenus dans le secteur créatif.

Les formations et activités de suivi pourront se dérouler dans des centres de formation, espaces culturels, ateliers de création, sites communautaires ou autres cadres formels ou informels, selon la nature des activités créatives et les aspirations des bénéficiaires. Les risques associés à ces activités peuvent inclure des risques liés à la santé et à la sécurité au travail, aux interactions rapprochées entre formateurs, encadreurs et bénéficiaires, ainsi qu'aux risques de violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (EAS/HS).

b. Activités d'information, de sensibilisation et de communication pour le changement de comportement

Le projet conduira des activités d'informations, de sensibilisation et de communication, à travers des séances individuelles ou collectives, visant à promouvoir des comportements positifs, renforcer le capital humain des jeunes bénéficiaires et favoriser la cohésion sociale. Ces sessions porteront notamment sur le développement personnel, la citoyenneté, la prévention des comportements à risque et la valorisation du secteur créatif.

Les séances de groupe organisées au niveau communautaire impliquent des interactions fréquentes entre le personnel du projet, les animateurs, les prestataires et les bénéficiaires. Elles peuvent exposer les travailleurs à des risques liés à la conduite inappropriée, aux abus de pouvoir ou aux VBG/EAS/HS, nécessitant l'application rigoureuse des codes de conduite, des mesures de sensibilisation et des mécanismes de gestion des plaintes.

c. Activités de sélection et d'identification des bénéficiaires de l'intervention

Dans le cadre du projet IMIGAMBI, la sélection des bénéficiaires sera réalisée de manière progressive, structurée et transparente, selon les étapes suivantes :

i) La sélection géographique des zones d'intervention (communes et quartiers ou collines ciblées), sur la base de critères prédéfinis, notamment la concentration de jeunes à risque, le potentiel de développement du secteur créatif et culturel, ainsi que les dynamiques locales existantes ;

ii) L'identification et le ciblage des jeunes à risque au sein des zones retenues, à travers la collecte d'informations individuelles portant sur leur situation socio-économique, leur niveau d'insertion professionnelle, leur intérêt, leurs compétences et/ou leur engagement dans des activités créatives, ainsi que d'autres critères d'éligibilité définis par le projet ;

iii) **La validation participative des listes provisoires de bénéficiaires**, en collaboration avec les acteurs locaux et communautaires concernés (autorités locales, organisations de jeunesse, associations culturelles et autres parties prenantes), afin de garantir la transparence du processus, la pertinence du ciblage, la prévention des risques de tensions sociales ou de favoritisme, et l'adhésion des communautés.

III.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

21. Les principaux risques liés à la main-d'œuvre peuvent être multiples et varier selon la nature des activités, les lieux d'intervention et les profils des travailleurs mobilisés :

a. Risques pour la santé et la sécurité au travail du personnel de coordination et de gestion

Le personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), des ONG partenaires et des prestataires, notamment le personnel de bureau, peut être exposé à des maladies professionnelles, telles que les troubles musculosquelettiques liés au travail prolongé sur écran, le stress professionnel, ainsi que des accidents de trajet lors des déplacements réguliers entre les bureaux, les zones d'intervention et les sites d'activités du projet. Ces risques peuvent être exacerbés par une charge de travail accrue, des délais serrés et des déplacements fréquents dans un contexte urbain parfois peu sécurisé.

b. Risques pour la santé et la sécurité lors des activités de terrain

Les activités du projet IMIGAMBI impliquent de nombreuses interactions de terrain, notamment lors des formations pratiques, ateliers créatifs, événements culturels, séances de coaching, suivi des bénéficiaires et visites de sites. Dans ce contexte, le personnel du projet et des ONG d'exécution peut être exposé à :

- des risques d'accidents et de blessures lors des déplacements, de la manipulation d'équipements créatifs (outils, matériels audiovisuels, instruments, etc.) ou de l'installation d'espaces temporaires ;
- des risques sanitaires, notamment la transmission de maladies infectieuses comme les IST/MST, le VIH/SIDA ou d'autres maladies transmissibles, favorisées par des interactions sociales rapprochées et prolongées ;
- des risques liés à l'environnement local, tels que les maladies vectorielles (paludisme), les affections respiratoires dues à la poussière dans certains quartiers, ou encore les maladies de la peau et celles liées à l'accès à l'eau et à l'assainissement.

La présence accrue de travailleurs du projet dans des zones à forte vulnérabilité sociale peut ainsi accentuer l'exposition aux risques sanitaires existants s'ils ne sont pas correctement encadrés.

c. Risques de Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et Abus¹ Sexuels / Harcèlement Sexuel² (EAS/HS)

¹ L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

² Le harcèlement sexuel s'entend comme toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Le projet IMIGAMBI cible des jeunes à risque, dont une proportion importante de jeunes femmes, et implique des relations de proximité entre :

- Le personnel du projet et les bénéficiaires,
- Les ONG partenaires et les communautés locales,
- Les formateurs, encadreurs et jeunes bénéficiaires.

Dans ce contexte, les déséquilibres de pouvoir, réels ou perçus, liés à l'accès aux opportunités offertes par le projet (formations, accompagnement, équipements, visibilité, appui à l'insertion économique) peuvent exacerber les risques de VBG et d'EAS/HS.

L'exploitation sexuelle³ peut se manifester par tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles.

d. Risques liés aux processus de sélection, suivi et validation des bénéficiaires

Les étapes de sélection, d'évaluation des projets créatifs, de validation des bénéficiaires et de suivi individualisé peuvent accroître les risques de VBG/EAS-HS, notamment lorsque :

- Des promesses explicites ou implicites d'accès à des opportunités (formations, appui matériel, visibilité) sont perçues comme dépendant de la relation avec certains travailleurs du projet ;
- Les travailleurs du projet développent des relations sociales étroites avec des jeunes bénéficiaires ou des membres de la communauté.

Ces situations peuvent conduire à une augmentation des rapports de pouvoir inégaux, susceptibles de donner lieu à des cas d'exploitation sexuelle, de harcèlement ou à une exposition accrue aux risques de transmission des IST/MST et du VIH/SIDA. La présence continue de la main-d'œuvre du projet dans les zones ciblées peut ainsi renforcer ou créer de nouveaux risques sociaux, en l'absence de mesures de prévention adéquates.

22. Toutes fois, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre apparaissent au cours de la mise en œuvre du projet IMIGAMBI, l'Unité de Gestion du Projet (UGP), en collaboration avec les partenaires d'appui technique pour la mise en œuvre, prendra les mesures nécessaires et élaborera des procédures complémentaires de prévention et d'atténuation, conformément à la législation nationale et à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale

III.3. Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

23. Dans le cadre du projet IMIGAMBI, Appui aux jeunes à risque à travers le secteur créatif, l'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des mesures d'atténuation des risques liés à la main-d'œuvre, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale.

24. L'UGP veillera également à ce que l'ensemble des intervenants du projet, notamment les ONG partenaires, les facilitateurs, les prestataires de services, les entreprises contractées et toute autre partie prenante, respectent et appliquent effectivement ces mesures d'atténuation tout au long de la mise en œuvre du projet.

Risque identifié	Mesure d'atténuation
------------------	----------------------

³ L'exploitation sexuelle et les atteintes sexuelles désignent un comportement prohibé susceptible d'être infligé, sur le lieu de travail, à des membres du personnel des Nations Unies et du personnel apparenté.

Les risques de maladies professionnelles	- Mise en place de procédures internes de santé et sécurité au travail permettant aux travailleurs du projet de signaler toute condition de travail jugée dangereuse ou malsaine - Application stricte des dispositions législatives et réglementaires burundaises, régionales, internationales et particulièrement les DESS relatives à la santé et à la sécurité au travail (veille réglementaire) ; - Substitution ou élimination des conditions ou pratiques susceptibles de nuire à la santé des travailleurs.
Risques pour la santé et la sécurité du personnel du projet et des ONG lors des activités de terrain	- 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 - 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 d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, y compris le signalement et la gestion des incidents et accidents
Risques de Violences Basées sur le Genre (VBG), incluant l'Exploitation et Abus Sexuels et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS)	- Élaboration et mise en œuvre d'un Plan d'action spécifique de prévention et de mitigation des risques de VBG/EAS-HS pour le projet IMIGAMBI ; - Application stricte du Code de conduite du projet, incluant des interdictions explicites relatives à l'EAS/HS, des sanctions claires et des procédures disciplinaires en cas de violation ; - Organisation des formations obligatoires et régulières pour tous les travailleurs du projet : - o Une formation initiale sur les risques de VBG/EAS-HS, leurs conséquences, le contenu du code de conduite et les mécanismes de signalement ; - o Des sessions de recyclage périodiques adaptées au contexte du projet ; - Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes confidentiel, sûr et sensible à l'EAS/HS, accessible aussi bien aux travailleurs qu'aux bénéficiaires ; - Développement et diffusion d'une stratégie de communication visant à informer clairement les bénéficiaires et les communautés sur : - o Les comportements inacceptables de la part des travailleurs du projet ; - o Les procédures de signalement des incidents ; - o Les services de prise en charge et d'orientation pour les survivants(e)s d'EAS/HS.

25. Le projet IMIGAMBI veillera au respect strict des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail, y compris à la supervision régulière des pratiques de sécurité mises en œuvre par les sous-traitants et partenaires d'exécution.

26. Toutes les agences, ONG et entreprises contractualisées dans le cadre du projet seront tenues de fournir, dans leurs offres, des informations détaillées sur leurs dispositifs de santé et de sécurité au travail. La qualité et la pertinence de ces dispositifs feront partie intégrante des critères d'évaluation des offres par la commission de passation des marchés.

27. Le projet assurera le suivi effectif de la mise en œuvre des dispositions de santé et sécurité prévues dans les contrats pendant toute la durée du projet, avec des mesures correctives en cas de non-conformité.

28. Le projet IMIGAMBI est considéré comme présentant un risque d'EAS-HS, en raison des interactions fréquentes entre les travailleurs du projet, les jeunes bénéficiaires et les communautés locales, dans un contexte de vulnérabilité sociale et économique. L'application rigoureuse du Code de conduite, le fonctionnement effectif du mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS, ainsi que la sensibilisation continue des bénéficiaires et des communautés contribueront à réduire ces risques.

29. Tout au long de la mise en œuvre du projet, les acteurs de proximité des ONG partenaires et le personnel du projet maintiendront un contact étroit avec les leaders et membres des communautés afin d'identifier rapidement tout risque ou incident potentiel. En cas d'apparition de nouveaux risques liés à la main-d'œuvre, l'UGP prendra sans délai les mesures conservatoires nécessaires pour protéger les travailleurs problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux. Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises par l'UGP pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

IV.BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

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

a. Salaires et retenues à la source

31.Conformément au Décret-loi n°1/11 du 24 novembre 2020, portant révision du Décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant Code du travail au Burundi, la rémunération due au travailleur est versée dans les conditions prévues par le contrat de travail, lequel précise la forme et le montant de la rémunération. Le salaire est versé au moins une fois par mois, conformément aux dispositions des articles 13 et 72 du Code du travail.Le salaire minimum est régi par la législation burundaise et fixé par ordonnances ministérielles et/ou conventions collectives. Les grilles salariales applicables sont affichées dans les locaux des employeurs et sur les lieux de paiement du personnel, conformément aux exigences réglementaires.

32. Conformément aux articles 95 et suivants du Code du travail, l'employeur est autorisé à effectuer des retenues légales à la source sur la rémunération du salarié, notamment celles relatives aux impôts, cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires, selon les modalités prévues par la législation nationale

33.Dans le cadre du projet IMIGAMBI, la politique de rémunération du personnel recruté sera définie dans le respect des dispositions légales en vigueur et en cohérence avec les ressources budgétaires disponibles pour le projet, tout en veillant à l'équité et à la transparence. Ainsi, la grille salariale applicable est contenue dans l'Arrêté No 121/PM/005 du 12/04/2024 portant rémunération du personnel des projets financés par les partenaires au développement.

b. Temps de travail

34. Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 40 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les 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.

35.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.

c. Temps de repos

36.Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. La durée du repos entre les jours ouvrables ne doit pas être inférieure à 12 heures.

d. Congés

37.L'employé a droit à un congé payé (article 130 et suivants du Code du travail). 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. Le conjoint quant à lui a droit à 4 jours de congé de paternité qui doit être pris immédiatement à l'occasion

de la naissance. En outre, l'employée a droit à une heure de pause aux fins d'allaitement du nouveau-né pendant six mois. Cette heure est prise en fonction des besoins de l'employée mais n'est pas accumulable. L'employé a le droit d'accumuler les jours de congé de maladie payés prévus par une convention collective ou un contrat de travail, jusqu'à concurrence du nombre de jours auquel il a droit par douze mois d'emploi.

e. La liberté d'association

39. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs de leur choix et d'y adhérer, conformément à la Constitution et aux lois du Burundi. Les articles 7 et 151 régissent ce mécanisme.

f. Conflits de travail

40. 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. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. En effet, l'Inspecteur du Travail peut ajourner la procédure à tout moment s'il apparaît possible que le litige puisse être réglé par voie de conciliation (article 173 et suivants). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue devant le tribunal (article 186 du Code du travail).

g. Contrats de travail

41. Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir chapitre II : Art 40-41 et art 58-61 du code du travail)

V.BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

V.1. Cadre juridique national applicable en matière de santé, de sécurité au travail et de prévention des violences basées sur le genre

42.La loi burundaise sur la sécurité au travail est régie par le Code du Travail burundais⁴. La Condition 315 stipule que 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.

43.L'article 322 stipule que 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 enceintes⁵ et des jeunes gens.

44.Le code du travail burundais est clair quant au travail des femmes enceintes. D'ailleurs, tout un chapitre (le chapitre 5) y est consacré.

45.Dans son article 122, il est mentionné que « toute femme enceinte dont l'état de santé a été constaté par un médecin peut suspendre le travail sans préavis ». C'est ce même article qui détermine la durée du congé : *« A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a droit, sur production d'un certificat médical attestant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité. La durée de ce congé est de douze semaines, pouvant*

⁴ Voir aussi :

- Arrêté ministériel n° 110/731 du 15 juin 1965 relatif aux maladies professionnelles réparées.
- Ordonnance no 74/345 du 28 juin 1959 portant sur l'hygiène publique dans les agglomérations.
- Ordonnance no 222/67 du 20 mars 1958 contenant des dispositions générales relatives à la sécurité des lieux de travail.
- Ordonnance no 22/122 du 6 avril 1954 instituant des Comités de Sécurité et d'Hygiène dans les Entreprises.
- Décret du 8 janvier 1952 relatif à la sécurité et à la salubrité au travail.

⁵ La durée du congé peut fluctuer selon les circonstances. « Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après les couches puisse s'en trouver réduite », peut-on lire dans le même l'article 122.

Pendant cette période, la femme enceinte est aussi protégée parce que l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail. Il ne peut non plus résilier le contrat de travail avant ou après la période de suspension sous prétexte de la grossesse ou de l'accouchement.

Les droits de la femme enceinte ne s'arrêtent pas là. L'article 123 nous informe que « l'entreprise du secteur parapublic, mixte ou privé est tenue de s'affilier à un organisme ayant en charge les prestations de maternité et que la femme en congé de maternité est prise en charge par l'organisme auquel son employeur l'affiliée, tant en ce qui concerne les soins médicaux qu'en ce qui a trait aux autres prestations, pendant la durée du congé. »

L'article 96 du code de la Protection sociale stipule que le droit aux prestations familiales est maintenu pendant les périodes de congé de maternité prévues par la loi, pour les femmes salariées.

L'article 123 vient quand même montrer que la portée des droits d'une employée enceinte n'est pas illimitée. Cet article stipule que « la femme en congé de maternité bénéficie à charge de l'employeur, de la moitié du salaire moyen mensuel en espèces au moment de la suspension du travail, ainsi qu'au maintien des avantages en nature s'il en existe. »

Ce salaire revu à la baisse est appelé contre-valeur légale des avantages en nature, vu qu'en réalité la femme en congé de maternité ne travaille pas et ne peut donc être rémunérée à 100%.

Sinon, comme on peut le lire dans l'article 124, « pendant la période d'allaitement, elle a droit, pendant une durée de six mois, à un repos d'une heure par jour. Ces périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail. »

Toutes ces dispositions sont coiffées par l'article 125, qui stipule que « l'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes enceintes par un médecin en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces ».

être prolongée jusqu'à 14 semaines, dont six doivent être prises obligatoirement après l'accouchement ».

46.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. Enfin, l'article 148 énonce que 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.

47.La loi N°1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal, Art. 586 ainsi que la loi N° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des Violences Basées sur le Genre, Art. 2(n) prohibaient le harcèlement sexuel en milieu de travail.

48.Il conviendra d'attirer notre attention sur le fait que les violences basées sur le genre ne sont pas documentées avec efficacité dans la loi pénale burundaise. La loi ne les aborde que de manière lacunaire et ne prévoit que quelques formes de violence à savoir l'attentat à la pudeur et le viol prévus aux articles 382 à 387 du code pénal Livre II ainsi que l'inceste et le détournement de mineurs prévus respectivement aux articles 368 et 359 du Code Pénal Livre II. En effet, le viol ou les traitements cruels, inhumains ou dégradants sont moins sévèrement réprimés que le vol ou le détournement de fonds.

49.Face à ce vide juridique, une loi sur les violences basées sur le genre a été initiée afin d'apporter des mesures spécifiques de prévention et de réparation des dommages subis, en plus de la répression. Ainsi la loi n°1/13 du 22 Septembre 2016 Portant Prévention, Protection des Victimes et Répression des Violence Basées sur les Genre a été adoptée. Les articles 5, 6, 14, 15 ,21,23, 35 et 52 de la loi incluent les trois mesures à savoir prévention, protection et répression. L'article 5 stipule que le gouvernement prenne toutes les mesures de sensibilisation pour modifier les schémas et modèle de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des pratiques coutumières ou de tout autre type qui sont fondés sur l'idée de la supériorité ou d'infériorité de l'un ou de l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé de l'homme ou de la femme.

50. L'article 6 quant à lui, interdit de menacer une personne, de la priver de ces droits en vue d'exercer sur elle tout acte de violence basée sur le genre.

51. En ce qui concerne le harcèlement au travail, l'article 14 prévoit que l'employé victime des violences basées sur le genre, dans ou hors de l'entreprise a droit sur sa demande et après avis conforme du médecin à la réduction temporaire ou à la réorganisation de son temps de travail, à une mutation géographique, à une affectation dans un autre établissement, à la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis.

52. A l'expiration de la suspension de son contrat, l'employé retrouve son précédent emploi. L'article 15 lui prévoit que les absences ou le non-respect des horaires du travail liés aux Violences Basées sur le Genre ne peuvent être justifiées que par une décision médicale. L'employeur doit en être informé dans un délai de 72 heures. Pendant ces absences, l'employé continuera à bénéficier de sa rémunération. En vue de décourager les infractions relatives aux, EAS, HS, l'article enjoint aux voisins d'une victime de VBG et aux responsables administratifs l'obligation de la protéger et de signaler le cas à l'autorité compétente afin de prendre des mesures appropriées ; l'article 23 interdit le mode de règlement à l'amiable des cas de VBG

sous peine d'être accusé de complice à cet acte de violence et est puni de la même peine que celle prévue pour cette infraction. L'article 35 stipule en effet que toute personne reconnue coupable d'une exploitation sexuelle telle que définie à l'article 2 de la loi sous-examen est punie d'une servitude pénale de cinq à dix ans. Cette peine est portée de quinze à trente ans si la victime est un mineur ou un élève. Enfin, l'article 52 stipule que tout employeur qui viole les droits d'une personne consacrée par le code du travail et ses différents textes d'application en raison de son sexe, sera puni d'une amende de cinq cent mille à un million de francs burundais, sans préjudice d'une réparation civile.

53. Il conviendra d'attirer notre attention sur le fait que la qualité officielle de l'auteur d'une infraction relative aux Violences basée sur le Genre ne peut en aucun cas l'exonérer de la responsabilité ni à constituer une cause de la diminution de la peine.

54. 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. (Article 155).

55. Se référant aux Directives 89/391/CEE - SST « Directive-cadre » du 12 juin 1989 mis à jour le 03/05/2018⁶ sur l'introduction de mesures visant à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, il est de l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et il ne peut pas imposer de coûts financiers aux travailleurs pour atteindre cet objectif. De même, lorsqu'un employeur fait appel à des services externes compétents ou à des personnes compétentes, cela ne l'exonère pas de ses responsabilités dans ce domaine.

56. Les principes généraux de prévention énumérés dans la directive sont les suivants :

- a) Éviter les risques
- b) Évaluer des risques
- c) Lutter contre les risques à la source
- d) Adapter le travail à l'individu
- e) S'adapter au progrès technique
- f) Remplacer le dangereux par les non- ou les moins dangereux
- g) Élaborer une politique globale cohérente de prévention
- h) Donner la priorité aux mesures de protection collectives (par rapport aux mesures de protection individuelles)
- i) Donner des instructions appropriées aux travailleurs

V.2. Obligations des employeurs et des travailleurs

57.L'employeur doit :

- a) Évaluer tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, notamment dans le choix de l'équipement de travail, des substances chimiques ou des préparations utilisées, et de l'aménagement des lieux de travail ;
- b) Mettre en œuvre des mesures qui assurent une amélioration du niveau de protection accordé aux travailleurs et qui sont intégrées dans toutes les activités de l'entreprise et/ou de l'établissement à tous les niveaux hiérarchiques ; ces mesures incluent la protection sanitaire en cas de pandémie ;

⁶ EU OSH Framework Directive (Directive 89/391) (<https://osha.europa.eu/fr/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>)

- c) Tenir compte des capacités du travailleur en matière de santé et de sécurité lorsqu'il confie des tâches aux travailleurs ;
- d) Consulter les travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies ;
- e) Désigner les travailleurs pour mener à bien des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels ;
- f) Prendre les mesures nécessaires pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et les mesures nécessaires en cas de danger grave et imminent ;
- g) Tenir une liste des accidents du travail et dresser, pour les autorités responsables des rapports sur les accidents du travail subis par ses travailleurs ;
- h) Informer et consulter les travailleurs et leur permettre de participer à des discussions sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
- i) Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate en matière de sécurité, de santé, et en matière d'EAS/HS

58. Le travailleur doit :

- a) Utiliser correctement des machines, des appareils, des outils, des substances dangereuses, du matériel de transport, d'autres moyens de production et de l'équipement de protection individuelle ;
- b) Informer immédiatement l'employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat et de toute lacune dans les dispositions de protection ;
- c) Coopérer avec l'employeur pour satisfaire aux exigences imposées pour la protection de la santé et de la sécurité et pour lui permettre de s'assurer que l'environnement de travail et les conditions de travail sont sécuritaires et ne présentent aucun risque.

59. À la vue de ces directives une surveillance sanitaire devrait être assurée pour les travailleurs selon les systèmes nationaux. Les groupes à risque particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers qui les affectent spécifiquement.

60. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES2, tous les dangers pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

V.3. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale

61. Dans la mise en œuvre du projet d'appui aux jeunes à risque à travers le secteur créatif, il est nécessaire d'évoquer les directives Environnementales sanitaires et sécuritaires de la Banque Mondiale en vue d'assurer au maximum les garanties de protection sanitaires des travailleurs sur le site.

62. En effet, le Plan de gestion des matières dangereuses doit couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail, telle que décrite dans la Section 2.0 « Hygiène et Sécurité au travail ». Ce plan comprend des éléments suivants :

- a) Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- b) Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse

utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques rédigées dans leur propre langue.

- c) La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple).
- d) L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, masques, tenues de protection et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.
- e) Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de 3ans (3ans).

63. Le Plan de gestion des matières dangereuses doit être incorporé dans les autres éléments du programme de sécurité de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail des installations, et être conforme à ce dernier. Il doit :

- a) Indiquer par écrit les paramètres de sécurité des processus (c'est-à-dire les risques posés par les substances chimiques, les spécifications des équipements de sécurité, les plages de température, de pression et d'autres paramètres applicables à l'intérieur desquelles les opérations peuvent être assurées dans de bonnes conditions de sécurité, l'évaluation des conséquences de non-respect etc.)
- b) Indiquer par écrit les procédures opérationnelles ; Indiquer les procédures de vérification de la conformité.

V.4. Mesures de prévention des risques sanitaires.

64. A ces mesures de sécurité sanitaire s'associent les mesures de préventions afin d'éviter tout risque de contamination au cours de la mise en œuvre du projet pendant et après la pandémie.

65. Des mesures générales de prévention et de contrôle des infections seront mises en place afin de protéger la santé des travailleurs du projet, des prestataires, des partenaires d'exécution et des bénéficiaires. Ces mesures visent à limiter la propagation des maladies transmissibles courantes et à prévenir les risques sanitaires liés aux interactions fréquentes entre les travailleurs du projet et les communautés locales, notamment lors des formations, ateliers créatifs, foires d'exposition, événements culturels et autres activités de terrain.

À cet effet, le projet mettra l'accent sur :

- Le respect des règles d'hygiène de base, notamment l'hygiène des mains et l'étiquette respiratoire ;
- La bonne ventilation des espaces de travail et de formation, en particulier lors des activités organisées en milieu fermé ;
- La sensibilisation des travailleurs et des bénéficiaires aux bonnes pratiques de prévention sanitaire, y compris l'évitement des comportements à risque favorisant la transmission de maladies infectieuses ;
- La prise de mesures appropriées, conformément aux directives sanitaires nationales en vigueur, en cas de suspicion ou de détection de maladies transmissibles parmi les travailleurs ou les bénéficiaires

66. En outre, indépendamment de tout contexte pandémique, la mise en œuvre du projet IMIGAMBI requiert l'application continue de mesures d'hygiène et d'assainissement afin de prévenir les maladies contagieuses et d'assurer un environnement de travail sain et sûr. Ces mesures comprennent notamment :

- La mise à disposition d'installations sanitaires adéquates sur les lieux de travail et de formation ;
- Le nettoyage régulier et l'aération des locaux utilisés pour les activités du projet ;
- L'installation et l'entretien de dispositifs de lavage des mains ;
- La sensibilisation continue du personnel du projet et des bénéficiaires à l'importance de l'hygiène individuelle et collective.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

67. La principale entité de tutelle et de coordination du projet IMIGAMBI est le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale, conformément aux nouvelles dispositions institutionnelles en vigueur. La mise en œuvre opérationnelle du projet Imigambi sera assurée par une Unité de Gestion du Projet (UGP) Merankabandi, renforcée par des experts disposant des compétences techniques, fiduciaires, environnementales et sociales requises. L'UGP sera responsable de la supervision quotidienne de l'exécution du projet et procédera notamment à la passation de contrats avec les ONG partenaires, prestataires et facilitateurs chargés de la mise en œuvre des activités sur le terrain. Le projet IMIGAMBI sera supervisé par un Comité de Pilotage (COPI), chargé de veiller à la cohérence stratégique du projet, à son alignement avec les priorités du Gouvernement et à la complémentarité avec les initiatives du secteur privé et des partenaires techniques et financiers concernés.

68. Comme indiqué ci-dessus, le projet IMIGAMBI sera mis en œuvre sous la responsabilité conjointe de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) et du Comité de Pilotage (COPI), chacun assumant des rôles spécifiques et complémentaires dans la gouvernance, l'orientation stratégique et le suivi du projet.

69. Le Comité de Pilotage (COPI). Le rôle principal du COPI consistera à : i) fournir des orientations politiques et stratégiques générales à l'UGP pour la mise en œuvre du projet IMIGAMBI ; ii) examiner et approuver le plan d'action annuel budgétisé préparé par l'UGP, et veiller au respect des objectifs de performance, des délais et des résultats attendus pour les différentes composantes du projet ; iii) assurer une mise en œuvre efficace du projet, en identifiant et en traitant de manière proactive les difficultés ou risques susceptibles d'en entraver l'exécution.

Le COPI se réunira au moins deux fois par an pour examiner les rapports d'avancement préparés par l'UGP et formuler des recommandations appropriées, en interaction avec les parties prenantes concernées (ministères sectoriels, ONG partenaires, secteur privé, partenaires techniques et financiers, etc.).

70. Le Comité Technique (CT) assurera le suivi technique du projet IMIGAMBI et rendra compte de ses travaux au Comité de Pilotage. Il sera mis en place dans les mois suivant l'entrée en vigueur du projet.

Il sera notamment chargé de :

- Analyser les plans d'action annuels préparés par l'UGP avant leur soumission à l'approbation du COPI ;
- Examiner les rapports techniques du projet et formuler des avis et recommandations techniques ;
- Faciliter la coordination entre l'UGP, les structures de mise en œuvre et les autres acteurs concernés.

Le CT sera présidé par un Secrétaire permanent et comprendra des représentants des ministères et institutions concernés, en lien avec l'emploi des jeunes, la formation, la culture,

l'entrepreneuriat et le développement local. Le CT pourra, si nécessaire, solliciter une expertise technique spécifique pour la revue des documents soumis au COPI.

71. Unité de Gestion du Projet (UGP) Merankabandi : Pour assurer la supervision courante de l'exécution du projet IMIGAMBI, l'UGP exécutera les activités sous l'autorité du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale. Cette UGP sera renforcée par des experts répondant aux profils requis pour le projet, tels que détaillés dans la section relative au personnel. L'UGP sera dirigée par un Coordonnateur du projet Merankabandi qui va travailler en étroite collaboration avec le(a) le responsable du projet Imigambi dans le cadre d'assurer l'interface avec le COPI, le ministère de tutelle et les partenaires techniques et financiers.

72. L'UGP sera notamment responsable de : i) la coordination et le suivi quotidiens de la mise en œuvre du projet ;
ii) l'appui au fonctionnement des instances de gouvernance du projet, y compris le secrétariat technique du COPI ;
iii) la gestion fiduciaire, le suivi-évaluation, la gestion environnementale et sociale, ainsi que la préparation des rapports techniques et financiers consolidés ;

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

73. Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière d'EAS/HS. Etant donné les nombreux contacts avec les communautés en difficultés, toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I, ainsi que bénéficier d'une formation régulière⁷ en matière de risques de VBG, y compris l'EAS/HS, et leurs conséquences, le contenu du code de conduite, et le fonctionnement du MGP sensible à l'EAS/HS mis à disposition par le projet.

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

75. 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. Des mesures proactives seront incluses dans le processus afin d'encourager les femmes et les membres des autres groupes vulnérable d'être recrutées pour le travail du projet, y compris dans les postes de décision.

76. L'UGP informera la Banque Mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours ouvrable après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

77. Il faudra également faire référence à la Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.

⁷ Les partenaires du projet (entreprise, mission de contrôle, boîte de consultants, etc) doivent assurer que leurs travailleurs suivent ladite formation, ainsi que les séances de recyclage trimestrielles

a. Élaboration d'un Plan d'Action pour la prévention, mitigation et réponse à l'EAS/HS

78. En ce qui concerne les risques EAS/HS seront d'application les recommandations et bonnes pratiques de la Guide de Ressources sur la Violence avec les Femmes et les Filles recueillent dans la Note Sectorielle de Protection Sociale⁸.

79. 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 :

- Faire une Cartographie des prestataires de services VBG/EAS/HS,
- L'intégration du risque EAS/HS dans les instruments de sauvegarde
- L'évaluation de la capacité de la CEP,
- L'Inclusion d'approches sensibles aux VBG/EAS/HS dans le MGP,
- La définition des exigences VBG/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 aux VBG/EAS/HS seront payés dans le contrat,
- Assurer que les codes de conduite sont signés et compris par tout staff et travailleur y compris travailleurs locaux et superviseurs,
- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes et verrouillables à l'intérieur, affiches avec des messages de tolérance zéro aux VBG/EAS/HS, etc.)

En plus des actions ci-dessus, les projets tels que celui-ci, présentant un niveau de risque modéré, devraient également garantir les actions suivantes :

- Le maintien et le renforcement du rôle du/de la spécialiste VBG, y compris EAS/HS, déjà en place au sein de l'UGP, ainsi que sa collaboration étroite avec l'équipe de supervision du projet, y compris les consultants concernés, afin d'assurer une prise en compte adéquate des risques VBG tout au long de la mise en œuvre du projet.

Des mesures d'atténuation des risques liés aux aspects genre pourront notamment inclure :

- L'engagement communautaire et des consultations régulières avec les femmes tout au long du projet, afin d'éclairer la planification et l'ajustement des activités ;
- La promotion de la participation active des femmes dans la planification et la conduite des activités du projet, y compris en tant que formatrices, coaches ou encadreuses au niveau communautaire ;
- L'encouragement à la structuration et au renforcement des associations de femmes entrepreneures et des aides-soignantes, en intégrant le développement des capacités en matière de prévention, d'atténuation et de réponse aux risques de VBG, y compris l'EAS/HS, à travers les activités du projet, les associations de femmes et/ou en collaboration avec le personnel de santé.

⁸<https://documents1.worldbank.org/curated/fr/509041468321553133/pdf/929700WP0Box380Soc0Protection0Brief.pdf>

VIII. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

a. Age de l'emploi

80. Le code du travail burundais, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans 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 effectuer des travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage. De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées **de moins de 16 ans**.

81. Dans les cas de la mise en œuvre des projets présentant moins de danger pour les enfants le projet pourrait néanmoins recruter des personnes âgées de 14 ans ou plus si le travail est en conformité avec l'article 6 et la définition des travaux légers du droit burundais. Cependant vu le taux très élevé de dangerosité dans la conduite des travaux, le projet n'admettra aucun enfant au sens de la loi et en conformité avec la NES2 du CES de la Banque Mondiale.

82. L'UGP sera donc chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Pour 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.

83. 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. En son art 522, le code pénal burundais prévoit des sanctions à l'employeur qui aura utilisé un enfant, à des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité.

b. Travail forcé

84. Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré⁹. L'article 2 du Code du travail burundais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

⁹ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le Révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie.

Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités, soit du fait des pratiques d'un employeur.

IX. TERMES ET CONDITIONS

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

86. 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 la loi 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).

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

X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

88. Par le Décret n° 100/238 du 2 Octobre 2021 portant nomination du Président du Comité National de Dialogue Social "CNDS" et le Décret n° 100/ 239 du 12 Octobre 2021 portant nomination des Membres du Comité National de Dialogue Social « CNDS », le Burundi dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes qui diffèrent que celui présent dans le code du Travail. Ce dernier prévoit (i) une procédure facultative de conciliation devant l'Inspection Générale du Travail et (ii) une procédure judiciaire devant le recours aux cours et tribunaux compétents.

89. En raison des questions potentiellement sensibles qui pourraient se poser tout au long de la mise en œuvre du projet, l'UGP, par l'entremise de son spécialiste des questions sociales, mettra à jour si c'est nécessaire le mécanisme de gestion des plaintes du projet Merankabandi utilisés dans le cadre du programme Merankabandi, qui permettra à tous les travailleurs directs et contractuels de régler leurs préoccupations. La mise en place de ce mécanisme de gestion des plaintes fait partie à part entière du projet. Ce mécanisme, une fois élaboré sera présenté à l'Inspection Générale du Travail.

90. Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs comprendra :

- Une procédure pour recevoir les plaintes de manière confidentielle, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
- Des délais pour répondre aux plaintes ;
- Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des plaintes ;
- Un responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes.

91. Le responsable surveillera l'enregistrement et le règlement des plaintes par les travailleurs et en fera rapport à l'UGP dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal du MGP, le responsable des questions sociales qui sera responsable du MGP du projet.

92. Le MGP déterminera la manière de traiter les plaintes liées au VBG et à l'EAS/HS notamment en ce qui concerne l'enregistrement, le traitement, le mécanisme de feedback. En effet, des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

93. Le mécanisme de règlement des 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 plaintes ;
- Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un SMS ; face à face ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boîtes à suggestions ; boîtes à suggestions - petites plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations.). Les voies d'entrée pour les plaintes liées à l'EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles et sûres ;
- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des plaintes et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté ;
- Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes, dont l'origine est connue ;
- Le processus sera sensible aux plaintes d'EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de qualité en temps opportun et de manière éthique ;
- Le Responsable des Violences Basées sur le Genre traitera les plaintes avec une attention soutenue et prendra les mesures appropriées en temps opportun. En fonction de l'étendue des zones d'intervention, il sera mis en place des comités par niveau (local, zone et UGP). Les femmes seront membres des comités à chaque niveau et seront encouragées à occuper des postes de décision.

94. L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des 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.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager sauf pour les plaintes liées à l'EAS/HS où la résolution à l'amiable est interdite. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes. Par contre, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice, le règlement à l'amiable est pris pour complicité à l'acte de violence et toute personne/ autorité qui en a pris connaissance à l'obligation de le signaler. L'UGP veillera à ce que des informations y relatives soient incluses dans toutes les activités de sensibilisation sur VBG/EAS/HS ainsi que des détails sur la façon dont les plaintes peuvent être signalées.

95. Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

XI. GESTION DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

96.L'UGP fournit les efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers¹⁰ qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

97.Elle a mis en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exige de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

98.Les travailleurs contractuels ont accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section 10 du présent document.

XII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

99. Comme indiqué à la section 2 relative aux généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre, le projet IMIGAMBI n'emploie pas directement de travailleurs communautaires.

Toutefois, dans le cas où des ONG prestataires de services ou d'autres partenaires de mise en œuvre seraient amenés à mobiliser des travailleurs communautaires pour l'exécution de certaines activités du projet IMIGAMBI, ce dernier veillera à ce que les exigences applicables en matière de gestion de la main-d'œuvre leur soient pleinement appliquées. Cela inclut notamment :

- La participation obligatoire aux formations et sessions de sensibilisation, y compris celles portant sur la prévention et la gestion des risques de violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (EAS/HS) ;
- La signature et le respect d'un Code de conduite, conformément aux dispositions du cadre environnemental et social du projet.

Par ailleurs, les bénéficiaires des activités d'inclusion productive qui, grâce à l'appui financier et au renforcement des compétences fournis par le projet, mettront en œuvre des activités créatives comme levier d'autonomisation économique, seront également soumis:

- Aux formations et sensibilisations pertinentes, y compris celles relatives aux risques de VBG/EAS/HS ;
- À l'adhésion et au respect des principes énoncés dans le Code de conduite applicable au projet, selon les modalités définies par l'UGP.

¹⁰ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

XII. ANNEXES

Annexe I : Code de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

Le but du présent Code 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 consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. 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, d'hygiène, et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre l'EAS/HS dans les zones d'interventions du projet et les communautés avoisinantes.

L'objectif du Code 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 productive¹¹.

2. Définitions

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

- **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.
- **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.
- **Les six principaux types de VBG** (suivant le modèle de GBVIMS) comprennent
 - **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** : Acte de violence à caractère sexuel commis contre une ou plusieurs personnes ou ayant pour effet d'amener une ou plusieurs personnes à se livrer à un tel acte par la force ou la menace, notamment de violence, la contrainte, la détention, les pressions psychologiques et l'abus de pouvoir, ou bien à la faveur d'un environnement répressif ou de l'incapacité des victimes à donner leur libre consentement. La violence sexuelle peut prendre diverses formes, notamment : viol, tentative de viol, prostitution forcée,

¹¹ S'il y a des questions par rapport aux définitions utilisés dans ce code de conduite ou si certains comportements requièrent des clarifications, les travailleurs pourront se référer aux services des spécialistes en VBG ou aux textes nationaux ou internationaux adoptés par le Burundi.

exploitation et atteintes sexuelles, traite aux fins d'exploitation sexuelle, pornographie mettant en scène des enfants, prostitution d'enfants, esclavage sexuel, mariage forcé, grossesse forcée, nudité en public forcée et tests de virginité forcés.

- ✓
 - ✓ **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.
 - ✓ **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
 - ✓ **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
 - ✓ **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
-
- **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (ONU, s.d.)
-
- **Abus sexuel** : L'abus sexuel réfère à la même notion d'agression sexuelle mais est surtout utilisé dans le cas d'enfants, d'adolescentes. Il met en jeu un rapport d'inégalité dans lequel se trouvent deux personnes dont le développement de la sexualité est différent tant au plan psychique que physique
-
- **Harcèlement sexuel** : Toute forme de comportement verbal, non-verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne. (The World Bank)
-
- **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.
- **Sollicitation mal intentionnée 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.
- **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 d'EAS/HS.
- **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.
- **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.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des plaintes sensibles à l'EAS/HS (MGP-EAS/HS)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes, y compris celles liées à l'EAS/HS
- **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 contrôle 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.

- **Survivant/e (s) :** la ou les personnes négativement touchées par l'EAS /HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s ;
- **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

FORMULAIRE de CODE DE CONDUITE (ES) POUR LE PERSONNEL

Note pour le Consultant :

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Client ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Consultant peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché.

Le Consultant devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de sa Proposition.

Nous sommes Prestataire *[insérer le nom du Consultant]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Client]* pour *[insérer la description des prestations]*. Ces services seront exécutés à *[insérer les lieux où les services sont exigés]*. Notre contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces services, y compris les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel.

Le présent Code de conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux Services. Il s'applique à tout notre personnel sur le Site ou autres lieux où les Services sont exécutés.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel doit :

- S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
- Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et toutes autres personnes ;
- Maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - Porter les équipements requis de protection du personnel ; et
 - Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
- Signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;

- ne pas se livrer à des comportements de Harcèlement Sexuel (HS), ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel du Consultant ou du Client ; ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ; ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ; ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans; suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et les risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter *[entrer le nom de l'expert social du Consultant ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence sexiste, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par le Consultant pour traiter ces questions]* par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; ou
2. Appeler [] la hotline du Prestataire (*le cas échéant*) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays.

En cas d'incidents d'EAS/HS comme forme spécifique des VBG, le signalement est obligatoire. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel du Consultant peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

Le tableau ci-après fait état des sanctions préconisées

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards 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
Etat 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	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
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	
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'Etat
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	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'Etat
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

POUR LE PERSONNEL du Consultant :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter *[insérer le nom de la personne-ressource du Consultant ayant une expérience pertinente]* afin de demander une explication.

Nom du personnel du Consultant : [insérer le nom]

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Pièce Jointe 1 : Comportements constituant Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et comportements constituant Harcèlement Sexuel (HS)

COMPORTEMENTS CONSTITUANT L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent, sans s'y limiter :

- ☐ Le personnel indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- ☐ Le personnel qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés par des femmes au réseau en échange de rapports sexuels.
- ☐ Le personnel viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- ☐ Le personnel refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- ☐ Le personnel indique à une personne qui demande un emploi en vertu du contrat qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui.

(2) Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail

- ☐ Le personnel commente l'apparence du personnel d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le personnel se plaint de commentaires fait par un autre membre du personnel sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- ☐ Attouchement inopportun sur le personnel ou du Client par un autre personnel.
- Le personnel déclare à un autre personnel qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.