

REPUBLIQUE DU BURUNDI



MINISTERE DES INFRASTRUCTURES, DE L'EQUIPEMENT ET DES LOGEMENTS SOCIAUX

Projet de Résilience Urbaine – PRU

N° Projet : P177146

Financement : Don IDA n° IDA-V4920

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

Version définitive.

Avril 2024

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
Liste des tableaux	5
1. INTRODUCTION	6
1.1. <i>Contexte et Justification</i>	6
1.2. <i>Description du projet</i>	7
2. Généralité sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du PRU	10
2.1. <i>Caractéristiques des travailleurs</i>	10
2.2. <i>Type des travailleurs</i>	10
3. Evaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre	14
3.1. <i>Activités du Projet</i>	14
3.2. <i>Principaux risques liés à la main d'œuvre</i>	14
3.3. <i>Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre</i>	15
3.4. <i>Les interventions en cas d'urgence</i>	20
4. Bref aperçu de la législation nationale du travail	20
4.1. <i>Conditions générales</i>	20
4.2. <i>En matière de santé et sécurité au travail</i>	21
5. Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 – Emploi et conditions de travail	23
6. Directive-Cadre	25
6.1. <i>Les principes généraux de prévention</i>	25
6.2. <i>Obligations des employeurs et des travailleurs</i>	25
6.3. <i>Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale</i>	26
6.4. <i>Mesures de prévention</i>	27
7. Personnel responsable	28
8. Politiques et procédures	30
9. Age d'admission et travail forcé	30
9.1. <i>Age de l'emploi</i>	30
9.2. <i>Travail forcé</i>	31
10. Termes et conditions	31
11. Mécanisme de gestion des plaintes	33

11.1.	<i>Principes de gestion de plaintes</i>	34
11.2.	<i>Processus de dépôt de la plainte</i>	34
11.3.	<i>Procédure de traitement des plaintes</i>	35
11.4.	<i>Description du Mécanisme de Gestion de Plaintes/plaintes sensibles (EAS/HS)</i>	35
12.	Gestion des fournisseurs et prestataires	36
13.	Engagement communautaire	38
14.	Employés des fournisseurs principaux	38
15.	SUIVI et EVALUATION des PGMO ?	39
	<i>Annexe 1 : Code de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention d'EAS/HS et les violences contre les enfants</i>	41
	<i>ANNEXE 2 : Fiche d'enregistrement et traitement des plaintes</i>	56

SIGLES ET ABREVIATIONS

BM	: Banque Mondiale
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CGP	: Comité de Gestion des Plaintes
DAO	: Dossier d'Appel d'Offre
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EC	: Equipe de Conformité
E-PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Social de l'Entreprise
EPI	: Equipement de protection individuelle
ESHS	: Normes Environnementales, Sociales, de Santé et de Sécurité
FTSS	: Fiche Technique Santé et Sécurité
HST	: Hygiène et Sécurité au Travail
MST	: Maladie Sexuellement Transmissible
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OBUH	: Office Burundais de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Construction
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale.
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRU	: Projet de Résilience urbaine
RDC	: République Démocratique du Congo
REGIDESO	: Régie de Production et de Distribution d'Eau et d'Electricité
SDAU	: Schéma Directeur d'Aménagement et d'Urbanisme
SIDA	: Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TDR	: Termes de Référence
THIMO	: Travaux de Haute Intensité de Main-d'œuvre
UGP	: Unité de Gestion de Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre

VCE : Violence contre les Enfants
VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - personnel qualifié, semi-qualifié et non qualifié de l'UGP	11
Tableau 2 - Risques et mesures d'atténuation et prévention	16
Tableau 3 - Comparaison des exigences de la NES 2 et du code du travail nation	24
Tableau 4 - Fonctions et responsabilité du personnel du PRU.....	28

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

En raison de la situation géographique de la ville de Bujumbura, de sa localisation en basse altitude dans la plaine de l'Imbo, de l'extension anarchique de ses quartiers périphériques et péri-urbains et de l'insuffisance des infrastructures de drainage, la ville est gravement affectée par trois facteurs d'inondations récurrentes : la montée des eaux du lac, le débordement des rivières et des pluies torrentielles. Les habitations riveraines du lac Tanganyika et leurs propriétés construites sont particulièrement vulnérables aux changements du niveau du lac. Les inondations de 2021, qui ont touché environ 14 000 ménages à Bujumbura dans la zone voisine de Gatumba, en sont la preuve la plus récente. Ces événements dus aux changements climatiques ont incité les décideurs du pays à les déclarer comme déplacés intérieurs dus aux changements climatiques.

Les fortes précipitations dans les bassins versants supérieurs de la ville sont un facteur majeur de risque d'inondation pour la ville, car les environnements vallonnés à l'Est de Bujumbura créent de petites crues soudaines dues au débordement rapide des cours d'eau, ce qui peut entraîner la rupture des berges. En outre, l'accumulation des eaux de surface peut entraîner des inondations fluviales. Les tentatives informelles de gestion des inondations par le biais de systèmes de défense (tels que les digues), ainsi que les mauvaises pratiques de drainage, de gestion des terres, de gestion des déchets et d'entretien des infrastructures, aggravent encore le niveau de risque. Ces risques d'inondation sont susceptibles de s'accroître compte tenu de l'augmentation des précipitations et de la dégradation des sols dues notamment au changement climatique, ce qui exacerbera les vulnérabilités déjà considérables.

En réponse à ce contexte, le Gouvernement du Burundi, en association avec la Banque mondiale, a récemment achevé un projet d'assistance technique qui a abouti aux résultats suivants : un diagnostic détaillé de l'aléa et du risque d'inondation à Bujumbura et Gatumba (basé sur la modélisation numérique), un Plan d'Investissement Stratégique (PIS) pour fournir un aperçu des interventions à court terme "à faible regret", et des investissements stratégiques à plus long terme pour chacune des six Unités d'Investissement, chacune basée dans un bassin versant, qui sont : Ruzizi, Mutimbuzi, Ntahangwa, Muha, Kanyosha-Kizingwe et Mugere.

Le Gouvernement a maintenant reçu un financement de l'Association Internationale de Développement (IDA) pour préparer un Projet de résilience urbaine (PRU) dans les zones d'intervention de Gatumba et de la ville de Bujumbura. L'objectif de développement du Projet est de renforcer la résilience aux inondations et d'améliorer la gestion urbaine résiliente au changement climatique à Bujumbura et à Gatumba. Le projet sera composé d'une série de sous-projets qui seront décidés sur base d'une étude technique détaillée en cours de lancement mais également certains aménagements sont déjà connus comme la Station d'épuration des eaux usées de Buterere, les Bassins versants des rivières Ntahangwa et Gasenyi, la protection de la station de pompage de l'eau de la REGIDESO, etc.

Ces sous-projets vont faire appel à des travaux exigeant le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre. Dans de telle situation, le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale exige l'élaboration et la mise en œuvre des procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO), conformément à la norme environnementale et sociale n°2 – Emploi et conditions de travail. C'est dans ce cadre que le présent document est élaboré.

1.2. DESCRIPTION DU PROJET

Dans le cadre de la protection contre les inondations dans la ville de Bujumbura et le périmètre péri-urbain, la République du Burundi a obtenu de la Banque Mondiale une avance de Cinq Millions de Dollars Américains (5.000.000 USD) pour financer les activités de préparation du Projet de Résilience Urbaine au Burundi (PRU-P177146).

Objectif de Développement du Projet est de renforcer la résilience aux inondations et améliorer la gestion urbaine résiliente au climat à Bujumbura. Le projet comprend quatre composantes qui sont décrites dans les paragraphes qui suivent.

- **Composante 1. Infrastructure résiliente au climat pour réduire les risques d'inondation urbaine à Bujumbura (45 millions d'USD)**

Cette composante financera des investissements visant à atténuer les risques d'inondation, à réduire l'impact négatif direct sur la population et à éviter les dommages aux infrastructures urbaines qui affectent l'accès aux emplois et aux services. Les investissements envisagés seront détaillés par une étude technique et comprennent notamment :

- La réhabilitation des bassins versants des rivières Ntakangwa et Gasenyi (en complément aux investissements en cours par le Gouvernement) en amont pour atténuer le risque d'inondation fluviale, réduire l'érosion et l'envasement des aménagements de rétention et de drainage.
- La restauration et la protection des rives du lac Tanganyika sur approximativement 8,5 km des bassins versants du Ruzizi, Mutimbuzi, Ntakangwa, et Muha, avec accent sur les mesures d'ingénierie douce (telles que l'amélioration des plages) et la restauration de la végétation saine des rives du lac ;
- La sécurisation des réservoirs de traitement des eaux usées, transport et réduction des risques d'inondation pour les communautés à Buterere avec amélioration de l'intégrité d'environ 3,5 km de digues qui retiennent les bassins de traitement des eaux usées à Buterere, remplacement des digues locales ad hoc le long de la rivière Kinyankonge (~5 km), et restauration de l'acheminement du canal jusqu'au lac (~4 km) ;
- La réduction des risques d'inondation pluviale à Gatumba (à l'ouest de la Ruzizi), grâce à une combinaison d'infrastructures vertes, grises et bleues dans la zone urbaine et au contrôle de la limite d'écoulement entre les canaux urbains et la rivière principale Ruzizi ; et
- La protection de la station de captage d'eau potable et les stations de pompage de distribution primaire des inondations du lac.

Il est aussi potentiellement attendu des investissements additionnels en pavage des routes urbaines dans les quartiers densément peuplés dans la plaine de l'Imbo souffrant régulièrement d'inondations et habitée majoritairement par des populations à faible revenu (quartiers de Kinama, Mubone et Buterere).

Il a été convenu que les travaux seront exécutés selon la méthode « Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre » (THIMO) et une ONG sera recrutée pour encadrer le recrutement des ouvriers et assurer l'accompagnement social.

- **Composante 2. Renforcement des capacités et des institutions pour la résilience urbaine (10 millions d’USD)**

Cette composante renforcera les capacités et les institutions aux niveaux central et local afin de rendre le processus d’urbanisation à Bujumbura plus résilient. Les activités financées par ce volet seront liées aux investissements de la Composante 1. Une attention particulière sera accordée au développement des processus d’engagement entre les autorités locales et les communautés afin d’intégrer les activités dans le contexte local et de renforcer la responsabilité et l’appropriation locales, en mettant particulièrement l’accent sur la voix et l’action des femmes et en tirant parti des approches innovantes et de la numérisation. Cette composante comprend trois sous-composantes qui sont les suivantes :

- **Sous-composante 2.1 : Renforcement des capacités de gestion urbaine.** Cette sous-composante financera le renforcement des capacités pour s’attaquer aux causes sous-jacentes des inondations urbaines à Bujumbura. La sous-composante comprend un appui à l’OBUHA pour renforcer leur capacité à élaborer des Schémas Directeurs d’Aménagement Urbain (SDAU), la mise à jour du SDAU de Bujumbura et l’appui à l’élaboration des SDAU d’autres capitales provinciales. Le projet appuiera la mise en place des prérequis juridiques, institutionnels, techniques et opérationnels et de renforcement de la capacité des communes qui constitueront les nouvelles communes en 2025 et l’expérimentation sur des espaces ciblés, la généralisation de la gestion et de la certification foncière par les communes.
 - **Sous-composante 2.2: Renforcement institutionnel pour la gestion des risques de catastrophe.** Cette Sous-Composante financera des interventions visant à améliorer la capacité d’atténuer les risques hydrométéorologiques, tels que les inondations et les sécheresses, afin de réduire les impacts des catastrophes sur la vie, les moyens de subsistance, les services de base essentiels et l’économie. Les activités porteront sur la mise en place de systèmes d’alerte précoce et le renforcement de la préparation aux urgences et la capacité à y répondre, en collaboration avec les acteurs nationaux, locaux et les communautés concernées. La dimension sexospécifique de l’accès à l’information sera prise en compte dans le choix des méthodes de communication pour l’alerte rapide. Puisque les zones urbaines font partie de bassins plus vastes dont le cycle hydrologique est affecté par le changement climatique, des plans de gestion des ressources en eau pourraient être élaborés pour certains sous-bassins, identifiant les investissements prioritaires futurs pour réduire les risques climatiques.
 - **Sous-composante 2.3: Renforcement de la résilience et la performance des services d’eau urbains.** Cette sous-composante financera un appui à la REGIDESO pour développer et mettre en œuvre des priorités dans le cadre d’un plan d’amélioration des performances, y compris des mesures visant à améliorer sa résilience aux chocs climatiques.
- **Composante 3. Gestion de projet et préparation d’investissements ultérieurs (5 millions d’USD)**

La composante comprend deux sous-composantes suivantes :

- **Sous-composante 3.1: Gestion du projet.** Cette composante financera les coûts supplémentaires de gestion du projet, tels que les coûts des consultants, les coûts

d'audit, la mise en œuvre des mesures du CES, le suivi et l'évaluation (y compris les données ventilées par sexe), une évaluation d'impact pour éclairer les investissements futurs, l'engagement des parties prenantes, la communication, l'échange de connaissances, et les études préparatoires pour des projets ultérieurs et les coûts de réinstallation et de l'acquisition de terres.

- **Sous-composante 3.2: Préparation des investissements futurs.** La composante finance des études pour préparer les investissements futurs d'une approche séquentielle en appui à un Programme National de Résilience Urbaine, qui prend comme point de départ le PRU et les investissements et activités de renforcement de capacités.

- **Composante 4. Mécanisme de réponse urgente en cas de crise (0 dollars américains)**

Cette composante est incluse dans le projet afin de pouvoir répondre aux désastres naturels et les changements climatiques éventuels pendant la mise en œuvre du projet. Il n'y a pas de fonds alloué à cette composante ; en cas de crise ou d'urgence admissible, les fonds pourront être réaffectés à partir d'autres composantes du projet. Cette composante, si elle est activée, financerait des mesures d'intervention rapide et des activités de relèvement rapide pour faire face aux catastrophes, aux situations d'urgence et/ou aux événements catastrophiques.

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

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement ou indirectement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. Compte tenu des activités renseignées dans le document d'évaluation du projet (PAD), le projet emploiera pour sa mise en œuvre différents types de travailleurs tels qu'énuméré dans la NES2.

Les investissements susceptibles de mobiliser le plus de main-d'œuvre se regroupent particulièrement au niveau de la composante 1 du projet ; il s'agit plus spécifiquement des investissements visant à atténuer les risques d'inondation, à réduire l'impact négatif direct sur la population et à éviter les dommages aux infrastructures urbaines qui affectent l'accès aux emplois et aux services de base.

Etant donné que la conception technique des infrastructures n'est pas encore achevée, ce PGMO sera mise à jour pour se conformer aux nouvelles conceptions pouvant occasionner des changements au niveau de la catégorie, le nombre d'emploi nécessaires et les conditions de travail de chaque catégorie de personnel qui ne sont pas captées dans cette version du PGMO. Cette mise à jour interviendra directement après l'approbation des études techniques et la négociation sera sous la responsabilité de l'UGP.

2.1. CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Dans le cadre de la mise en œuvre du PRU, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins 16 ans et au plus 60 ans (articles 10 et 164 du code de travail), disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, bureau d'étude, Entreprise prestataire, etc.) régulièrement constituée suivant les normes de la République du Burundi.

Les personnes physiques et morales qui seront recrutées dans le cadre du PRU, devront répondre sur base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent PGMO et de la législation Burundaise.

Le présent PGMO s'applique à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires ou migrants tandis que des sous-traitants au Projet prépareront leur propre PGMO qui s'appliquera aux travailleurs indirects du projet.

2.2. TYPE DES TRAVAILLEURS

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Il s'agit essentiellement des :

Travailleurs directs et contractuels.

Nombre de travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu, mais il est estimé approximativement à 25 comme personnel direct du projet constituant l'UGP.

a) Travailleurs directs

Toute personne employée directement par le Gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

TABLEAU 1 - PERSONNEL QUALIFIE, SEMI-QUALIFIE ET NON QUALIFIE DE L'UGP

<i>L'équipe de base de gestion du projet</i>	<i>Nombre</i>	<i>Qualification : Qualifié (Q), semi qualifié (SQ) et non qualifié (NQ)</i>	<i>Compétences requises</i>
Coordonnateur	1	Q	Connaissances et expériences avéré en gestion des projets
Expert en gestion financière	1	Q	Maitrise en procédures administrative, Comptable et fiscale
Suivi Evaluation	1	Q	Connaissances en Suivi – évaluation
Spécialiste en gestion des risques environnementaux	1	Q	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM et des textes réglementaires du Pays régissant particulièrement l'environnement, hygiène, la santé et sécurité au travail
Spécialiste en gestion des risques sociaux	1	Q	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM et des textes réglementaires du Pays régissant particulièrement le secteur social, la mobilisation et engagement des parties prenantes, la sécurité au travail, etc.
Expert en VBG	1	Q	Connaissances en Genre et prévention et réponse contre les VBG, ainsi que dans la gestion de risques EAS /HS, maitrise de la réglementation nationale y relative et normes environnementales et sociale de la BM
Comptable	1	Q	Maitrise des procédures et des logiciels de comptabilité
Spécialiste en communication	1	Q	Disposer d'une bonne qualité rédactionnelle ; maîtriser des logiciels spécifiques à la conception de supports de communication (Illustrator, InDesign, Photoshop, etc.)
Spécialiste en Gestion urbaine	1	Q	Expertise solide connaissances techniques et de gestion spécifiques dans tout et chaque secteur de la construction : bâtiment, travaux publics (routes, ponts et chaussées...) : calcul, structure, résistance des matériaux

<i>L'équipe de base de gestion du projet</i>	<i>Nombre</i>	<i>Qualification : Qualifié (Q), semi qualifié (SQ) et non qualifié (NQ)</i>	<i>Compétences requises</i>
Chauffeurs	3	NQ	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif
Assistants (e)	2	Q	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Passation de marchés	1	Q	Connaissances en procédures de passation des marchés
Auditeur (trice)	1	Q	Compétence en /Comptabilité ou audit et contrôle de gestion
Réceptionniste et chargé de la gestion des stocks	1	SQ	Etre méticuleux, proactif, discret, honnête et intègre
Plantons	3	NQ	Etre méticuleux, proactif, discret, honnête et intègre
Veilleurs	4	NQ	
Total	23	12Q + 1SQ+ 10 NQ	

b) Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Ce sont des agents d'entreprises contractantes du projet et des agents des entreprises en sous-traitance, y compris le recrutement des travailleurs dans le cadre des travaux de protection des rivières et le littoral du lac Tanganyika, de la construction de routes pavées, de la réhabilitation ou de la reconstruction des systèmes de drainage et des ouvrages hydrauliques, et de la stabilisation des berges et des pentes.

Cette main-d'œuvre sera régie par un PGMO qui sera élaboré et mis en œuvre par les tiers sous la supervision de l'UGP.

A cette étape de préparation du projet, l'effectif des personnels ne peut pas être connu avec précision mais peut être estimé approximativement à 276 travailleurs.

L'UGP s'assurera que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des PGMO adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités. Ces PGMO élaborées par les tiers devront se conformer aux exigences de la NES2 et le code du travail du Burundi.

Les travailleurs contractuels seront constitués du personnel permanent qualifié des entrepreneurs principaux, des travailleurs qualifiés engagés par des sous-traitants, des membres non qualifiés de la collectivité embauchée par l'entrepreneur, etc. Ces travailleurs

occuperont les postes tels que : Directeur des travaux ou techniques, chefs de chantier, Ingénieur topographe, Electriciens, Socio-Environnementalistes, chargé des ressources humaines, Directeur financier, contrôleur des travaux, manœuvre, etc. La contractualisation des différents services passera par la préparation des appels d'offres.

Étant donné que des travaux seront en grande majorité du génie civil exigeant une certaine technicité et la force, il est estimé que la main d'œuvre sera essentiellement masculine (70%) et un problème culturel qui, avec le temps va changer car la femme était appelée au ménage et non aux autres travaux.

c) Travailleurs communautaires

Le projet ne fait pas mention des travailleurs communautaires, par conséquent les travailleurs communautaires au sens de la NES2 ne seront pas engagés dans le cadre de ce projet. Néanmoins, à compétences égales, les membres des communautés affectées par le projet seront favorisés dans le recrutement à tous les niveaux.

d) Travailleurs migrants

Considérant les grands travaux qui seront réalisés dans le cadre des activités du projet, il est fort probable de recruter les entreprises étrangères par exemple pour des travaux de protection contre les inondations dans la partie littorale du lac Tanganyika et les zones limitrophes de la Rusizi (Gatumba et Rukaramu). Cette catégorie de travailleurs se recrute aussi dans les voisinages immédiats de la RDC ou du Burundi, ils pourront participer à titre onéreux aux différents travaux qui se réaliseront étant donné l'envergure des travaux.

Leurs conditions d'emploi devront être équivalentes à celles des travailleurs non-migrants (par exemple salaire, heures de travail, heures supplémentaires, avantages sociaux, etc..).

Notons que hormis les catégories classiques des travailleurs, il a été aussi décrit de manière particulière les catégories ad hoc des travailleurs suivants :

- Travailleurs locaux : ils seront essentiellement constitués de travailleurs recrutés pour des travaux temporaires, notamment pour l'exécution des travaux d'aménagement des digues, des canaux d'évacuation, de pavage, etc. Néanmoins, à compétences égales, les membres des communautés affectées par le projet seront favorisés dans le processus d'emploi à tous les niveaux ;
- Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Burundi) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants) ;
- Femmes : Elles seront encouragées à tout travail en fonction de leur capacité et compétence tout en s'assurant qu'elles ne font pas objet de discrimination.

Calendrier des besoins en main-d'œuvre : La phase de mise œuvre du projet durera 5 ans (soit 2024 à 2029)

Sites d'interventions proposées : Les zones du projet figurent parmi les principales zones de pauvreté de Bujumbura. Le projet PRU couvre la ville de Bujumbura (prioritairement les

communes de Ntahangwa et Mukaza) ainsi que la commune Mutimbuzi (prioritairement les zones de Gatumba et de Rukaramu).

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

3.1. ACTIVITES DU PROJET

Les travaux seront constitués majoritairement des sous-projet d'infrastructures et qui seront mise en œuvre par l'approche de THIMO. Ainsi, les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront l'utilisation de machinerie lourde, ouverture de bancs d'emprunts, construction d'infrastructure, travail en hauteur, transport du matériel, conduite des engins, terrassements, exposition ou manipulation aux substances dangereuses etc.

3.2. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seront variés :

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet) ;
- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs (y compris l'attaque par des animaux comme les crocodiles et hippopotames et serpents), le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, contamination aux épidémies éventuelles et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre, y compris les conflits sociaux avec les communautés locales ;
- Les risques VBG contextuels et risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EA/HS).
- Risques spécifiques pour les enfants, par exemple, le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi la communauté, mais aussi dans le secteur de la construction en général) ;
- La discrimination relative au travail ou au recrutement de la main d'œuvre ;
- La sécurité et l'hygiène sur chantier ;
- L'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses ;
- Le travail forcé serait inclus étant donné la population jeune qui caractérise les sites d'interventions. Quand les activités de construction impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ». Toutefois l'exploitation présente des risques différents de ceux de la période de construction.

Toutefois, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UGP élaborera des procédures visant à prévenir d'autres impacts.

3.3. MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

L'UGP sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation.

L'UGP veillera également à ce que les différents intervenants du projet comme les partenaires facilitateurs, les ONG, les entreprises et ainsi que toutes les parties prenantes respectent et mettent en œuvre ces mesures d'atténuation des risques. Le tableau ci-dessous relie chaque risque à ses mesures d'atténuation et prévention.

TABLEAU 2 - RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION ET PREVENTION

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet).</p>	<p>L'intégration et le suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux
<p>Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA, les épidémies éventuelles et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques.</p> <p>Les incidents EAS/HS peuvent entraîner un risque accru de VIH/HS, car ces incidents sont généralement réalisés sans tenir compte des mesures de prévention nécessaires pour éviter la propagation de ces maladies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux, y compris les mesures de prévention et réponse en matière de risques EAS/HS en lignes à celles établies par le Plan d'action EAS/HS - Le projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants, y compris la supervision de la mise en œuvre du plan d'action EAS/HS 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température en cas d'une quelconque épidémie - La construction des points de lavage ou désinfection des mains - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail - Sensibilisation aux travailleurs en matière VIH/SIDA, ainsi que de risques et conséquences des VBG/EAS/HS

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Disponibiliser sur chaque chantier le kit médical pour les premiers soins 	<ul style="list-style-type: none"> - La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ; - Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels. - Sensibilisation sur les risques d'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines.
<p>Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (/EAS/HS). Parmi autres, le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avances agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; - Élaboration d'une stratégie de formation en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer ce type d'incident 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect. - Séances de formation et sensibilisation régulières - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG- EAS/HS ;

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'une stratégie de sensibilisation communautaire en rapport les comportements interdits par les travailleurs contre les communautés et le fonctionnement du MGP sensible à l'EAS/HS du projet - Mettre en œuvre un mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS adapté et efficace. - Cartographie de fournisseurs de services VBG, services spécialisés pour la prise en charge des enfants et évaluation de la qualité de leurs services. 	<ul style="list-style-type: none"> - Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous. - Identification de multiples canaux d'entrée pour la dénonciation des incidents EAS/HS auprès du gestionnaire du MGP - Élaboration d'un circuit de référencement pour les survivantes de VBG, y compris l'EAS/HS -
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les entreprises de construction et les fournisseurs de matériaux de construction) ; - Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable et de pauvreté dans la zone du projet) - Des conflits de travail sur chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Burundaises, de la NES2 et de l'OIT - Mettre en place un comité de médiation fait des travailleurs au niveau de chaque chantier et qui fait partie du MGP 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle hebdomadaire par l'ONG prestataire de service, et mensuel par le SSS de l'UGP : vérifié s'il y a des cas hors la loi, vérifier le registre de gestions des conflits et des plaintes, etc. - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue

En plus de ces mesures d'atténuation présentées dans le tableau ci-dessus, des mesures additionnelles sont envisagées comme suit :

- Le PGMO à préparer dans le cadre du PGES de chaque sous-projet (investissement) ;

- Les mesures d'atténuation pertinentes du tableau n°2 ci-dessus seront intégrées dans les documents d'approvisionnement (veiller au respect des textes réglementaires en la matière, mise en place d'un MGP, sensibilisation aux IST/VIH/SIDA, mise en place des mesures barrières, etc.) ;
- Adoption de mesures d'atténuation proposées dans la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;

3.4. LES INTERVENTIONS EN CAS D'URGENCE

Lorsque des matières dangereuses sont utilisées, il faut formuler des procédures et des méthodes permettant d'intervenir rapidement et efficacement si un accident se produit et qu'il pourrait engendrer des blessures ou polluer l'environnement. Il importe pour le projet d'établir un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations.

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants, mais non limités :

- **Coordination de la planification** : son rôle est de : i) établir des procédures pour informer le public et les organismes d'intervention en cas d'urgence ; ii) indiquer les premiers secours et les traitements médicaux à administrer ; et iii) revoir et mettre à jour le plan d'intervention en cas d'urgence afin de refléter les changements intervenus et garantir que les employés sont informés de ces changements. Cette coordination est assurée par l'Expert en sauvegardes environnementales et sociales de l'entreprise.
- **Les équipements pour les urgences** : il y a nécessité d'élaborer des procédures pour l'utilisation, l'inspection, les essais et l'entretien des équipements d'intervention en cas d'urgence.

4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL

4.1. CONDITIONS GENERALES

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

- ***Salaires et retenues à la source***

En référence au code du travail¹, le salaire payable à l'employé doit être versé conformément aux conditions du contrat de travail qui ne peut que déterminer la forme et le montant de la rémunération. La rémunération sera versée au moins une fois par mois (Articles 13 et 72 du Code du travail). Le salaire minimum est réglementé par la législation burundaise : salaires fixés par Ordonnances Ministérielles ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

L'employeur peut déduire de la rémunération du salarié conformément aux articles 95 et suivants pour certaines déductions du style précompte avant taxation.

- ***Temps de travail.***

Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. La durée du travail est normalement de huit heures par jour et quarante-cinq heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

¹ Décret-Loi N°1/11 du 24 Novembre 2020 portant révision du décret-loi N°1-037 du 07 juillet 1993 portant Code du Travail au Burundi

À 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.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation burundaise²

- **Temps de repos**

Les employés auront une pause-repas, chaque jour, de 20 minutes consécutives. La durée du repos entre les jours ouvrables ne doit pas être inférieure à 10 heures (article 259 du code de travail burundais). Tout ceci, conformément au paragraphe 16 de la NES 2 du cadre environnemental et social de la Banque Mondiale.

- **Congés**

L'employé a droit à un congé payé de 20 jours (article 289 et suivants du Code du travail burundais). Le congé ne comprend pas le congé de maternité (article 109). Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 12 semaines, comme le prévoit la loi burundaise. L'employé a le droit d'accumuler les jours de congé de maladie payés prévus par une convention collective, une convention collective ou un contrat de travail, jusqu'à concurrence du nombre de jours auquel il a droit par douze mois d'emploi.

- **La liberté d'association**

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.

- **Conflits de travail**

Le Code du travail burundais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. 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 460 du Code du travail).

- **Contrats de travail**

Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés sont déterminées dans leur contrat de travail individuel.

4.2. EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

² Article 3 de l'Ordonnance Ministérielle n. 630/116 du 9 mai 1979 sur la Fixation des taux minima de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés.

- **Code du travail burundais**

L'article 316 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 enceintes, des personnes vivant avec handicap et des enfants.

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

Dans son article 109, 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 que 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 être prolongée jusqu'à 14 semaines, dont six doivent être prises obligatoirement après l'accouchement. »

Comme textes d'application, des ordonnances du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, 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.

- **Loi N° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des Violences Basées sur le Genre**

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.

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.

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. 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 lié 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 21 oblige les voisins de la victime des VBG ayant reçu l'information d'intervenir immédiatement et de lui apporter une assistance et de lui protéger contre la continuation de l'acte sous peine de se voir sanctionner conformément au code pénal.

Quant à l'article 23, il 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 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.

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.

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).

5. NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (NES) N°2 – EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La NES n° 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Les objectifs de cette norme sont les suivants : (i) Promouvoir la sécurité et la santé au travail ; (ii) Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ; (iii) Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ; (iv) Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ; (v) Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ; (vi) Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

La NES n° 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Dans le cadre du PRU, Les exigences les plus pertinentes à prendre en compte sont les suivantes : (i) **Le droit à l'information** : une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du sous-projet sur leurs conditions d'emploi ; (ii) **La non-discrimination et l'égalité des chances** : les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du sous-

projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ; (iii) **Le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune** : le projet n’empêchera pas ses travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d’emploi ; (iv) **Le droit des enfants** : un enfant n’ayant pas atteint l’âge minimum de 14 ans ne sera pas employé ou engagé à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé (ce qui est le cas pour le Burundi où l’âge minimum est de 16 ans) ; (v) **L’interdiction du travail forcé** : le projet n’aura pas recours au travail forcé, que l’on peut définir comme tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré ; (vi) **Les mécanismes de gestion des plaintes** : un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d’ordre professionnel ; (vii) **La Santé et la sécurité au travail** : toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

TABLEAU 3 - COMPARAISON DES EXIGENCES DE LA NES 2 ET DU CODE DU TRAVAIL NATION

Exigences de la NES N°2 de la Banque mondiale	Exigence du Code du travail national	Ecart entre les deux	Observations
<ul style="list-style-type: none"> • Le droit à l'information sur les conditions d'emploi • L'interdiction du travail forcé • La non-discrimination et l'égalité des chances • Le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune • Age minimum fixé à 14 ans • Santé et sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit d'être régulièrement informé et consulté • Interdiction absolue du travail forcé • La non-discrimination et égalité des chances • Libre adhésion au syndicat et droit de négociation collective et la liberté de recourir aux moyens de pression lors d'un conflit collectif • Age minimum fixé à 16 ans • Droit de protection de sa santé et sa sécurité • Droit d'être protégée contre des faits de 	<ul style="list-style-type: none"> • Age minimum d'admission 14 pour la BM et 16 ans pour le Burundi • MGP : prévu pour la BM et non pour le Burundi 	<ul style="list-style-type: none"> • On va se référer au code du travail national et • Appliquer la NES 2 en ce qui concerne les mécanismes de gestion des plaintes.

<ul style="list-style-type: none"> Mécanismes de gestion des plaintes 	harcèlement sexuel ou tout autre abus.		
--	--	--	--

6. DIRECTIVE-CADRE

Se référant aux Directives 89/391/CEE - SST « Directive-cadre » du 12 juin 1989 mis à jour le 03/05/2018 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.

6.1. LES PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION

Les principes généraux énumérés dans la directive sont les suivants :

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

6.2. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

L'employeur doit :

- 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 ;
- 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 ;
- Tenir compte des capacités du travailleur en matière de santé et de sécurité lorsqu'il confie des tâches aux travailleurs ;
- Consulter les travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies ;
- Désigner les travailleurs pour mener à bien des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels ;

- 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 ;
- Tenir une liste des accidents du travail et dresser, pour les autorités responsables des rapports sur les accidents du travail subis par ses travailleurs ;
- 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 ;
- Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate en matière de sécurité et de santé.

Prévoir des voies de signalement des cas EAS/HS sûres et accessibles pour les femmes et les filles ; une cartographie de fournisseurs de services VBG et circuit de référencement pour l'assistance de survivantes, y compris les enfants avec comme services minimum, assistance médicale, psychologique, et juridique ; **Le travailleur doit :**

- 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 ;
- Informer immédiatement l'employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat et de toute lacune dans les dispositions de protection ;
- 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.

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.

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.

6.3. DIRECTIVES SUR L'ENVIRONNEMENT, LA SANTE ET SECURITE DE LA BANQUE MONDIALE

Dans la mise en œuvre du projet d'appui à l'amélioration des compétences et de l'employabilité des femmes et des jeunes, 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.

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 :

- 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 ;

- 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 de santé et de sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques rédigées dans leur propre langue.
- 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).
- L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, casques ; masques, tenues de protection, harnais et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage des yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.
- 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 cinq (5) ans.

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 :

- 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.) ;
- Indiquer par écrit les procédures opérationnelles ;
- Indiquer les procédures de vérification de la conformité.

6.4. MESURES DE PREVENTION

A ces mesures de sécurité sanitaire s'associent les mesures de prévention afin d'éviter tout risque de contamination au cours de la mise en œuvre du projet et si possible après la pandémie de la Covid-19. Il s'agit des mesures de prévention contre :

- Les transferts des matières dangereuses : les déversements non contrôlés de matières dangereuses peuvent résulter de l'accumulation de facteurs d'envergure limitée, ou bien à des défaillances d'équipements plus importantes dans le cadre de certaines opérations, par exemple les transferts manuels ou mécaniques des matières entre les aires de stockage ou les aires d'exploitation. Il est important d'utiliser les équipements de transfert compatibles et utilisables avec les caractéristiques des matières transférées, et conçus pour assurer un transfert sans danger.
- Prévention des réactions, explosion et incendie : Il faut également gérer les matières réactives, inflammables et explosives afin d'éviter des réactions ou conditions non contrôlées qui pourraient entraîner un incendie ou une explosion.

De l'autre côté, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), dans ses mises à jour, conseille de porter un masque dans le cadre d'un « ensemble complet de mesures de prévention et de contrôle » pour limiter la propagation du COVID-19. Selon les directives de décembre 2020, « un masque seul, même lorsqu'il est utilisé correctement, est insuffisant pour fournir une protection adéquate ou un contrôle à la source ». D'autres mesures de prévention et de contrôle des infections (IPC) comprennent l'hygiène des mains, l'éloignement physique d'au moins 1 mètre, le fait d'éviter de se toucher le visage, l'étiquette respiratoire, une ventilation adéquate à l'intérieur, les tests, la recherche des contacts, la quarantaine et l'isolement. L'agence a en outre déclaré que, selon le type de masque utilisé, il peut « être utilisé soit pour la protection des personnes en santé, soit pour empêcher la transmission (contrôle à la source) ». L'OMS recommande que toute personne atteinte d'un coronavirus suspecté ou confirmé porte le masque en présence d'autres personnes et qu'une utilisation, un stockage, un nettoyage et une élimination appropriés soient essentiels à l'efficacité

7. PERSONNEL RESPONSABLE

L'UGP sera chargée du /de la :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs
- Surveillance et suivi

L'UGP, qui relève du ministère en charge des Infrastructures sera responsable de la planification, de la mise en œuvre et de la gestion de toutes les composantes, de la gestion financière, de l'approvisionnement, de la communication et du suivi et de l'évaluation du projet.

TABLEAU 4 - FONCTIONS ET RESPONSABILITE DU PERSONNEL DU PRU

<i>Fonctions et/ ou Personne</i>	<i>Responsabilité</i>
Coordonnateur	- Recruter les Spécialistes / Experts (technique et sauvegarde) ; - Recruter et gérer les fournisseurs/prestataires ou sous-traitant ;
Expert(e) en gestion des risques sociaux	- Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du PRU ; - Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail ; - S'assurer que tous les documents de passation des marchés (TDRs, DAO) contiennent des conditions de travail adéquates ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ; - Assurer la formation des travailleurs en matière d'hygiène, santé et sécurité ; - S'assurer que tous les plans relatifs à la protection de la main-d'œuvre ont été préparés de manière conforme par les entreprises ou leurs sous-traitants ; - Assurer le suivi et évaluation des mesures d'atténuation des risques et impacts identifiés pour les travailleurs du projet ; - Préparer les rapports trimestriels et circonstanciels à transmettre à la coordination du projet et à la Banque.
Expert (e) en VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la mise en œuvre du plan d'action pour la prévention, l'atténuation et la réponse aux risques d'EAS/HS ; - S'assurer que les partenaires du projet suivent aussi les mesures relatives à la gestion de risques EAS/HS ; - Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales préparés par les prestataires (PGES, etc.) en collaboration avec les autres Experts de l'UGP ; - Assurer la formation des travailleurs en matière d'EAS/HS en appui avec l'ONG qui sera recrutée à cet effet ; - Assurer le suivi et évaluation des aspects EAS/HS du mécanisme de gestion des plaintes. - S'assurer que le CdC est signé par tout travailleur du projet ; - S'assurer que le MGP mis en place reste fonctionnel et adapté au contexte de la zone du projet.
Chargé (e) de communication	Assurer la visibilité de PRU au moyen des publications mensuelles, trimestrielles (A définir), des mini documentaires, organiser des conférences de presse, gérer les plateformes internet (réseaux sociaux) du projet.
Spécialiste en infrastructure et les Ingénieurs	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que tous les documents de passation des marchés (TDRs, DAO) contiennent des conditions de travail adéquates ; - Assurer le suivi de tous les travaux d'infrastructure tout en s'assurant que les conditions de travail sont bien adressées.
Spécialiste en passation des marchés	Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du PRU tout en s'assurant que les conditions de travail sont bien adressées.

Spécialiste en suivi et évaluation	Assurer le suivi et évaluation de PRU y compris les conditions de travail.
------------------------------------	--

8. POLITIQUES ET PROCEDURES

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 écoles, les communautés en difficulté et des centres de santé : Toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.

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

Comme spécifié dans les 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 vulnérables d'être recrutées pour le travail du projet, y compris dans les postes de décision.

L'UGP informera la Banque Mondiale de tout événement significatif tel les accidents graves, les cas de harcèlement sexuels, mort d'homme (questions sociales) dans les meilleurs délais (dans les 24 heures qui suivent l'EAS/HS et cas de mort d'homme), mais au plus 48 heures après la survenance de l'événement pour les autres cas. 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 7 jours ouvrables suivant l'événement.

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.

En ce qui concerne les risques EAS/HS, seront d'application les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel.

Un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles.

9. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE

9.1. AGE DE L'EMPLOI

Le code du travail burundais (articles 10 et 11), 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.

Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 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-cinq heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur

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 NES 2 du CES de la Banque Mondiale et de l'Organisation Internationale du Travail.

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.

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 cas d'emploi des enfants par les sous-traitants du projet, l'employeur sera puni d'une servitude pénale de 5 à 10 ans avec une amende de 100 milles à 500 milles Francs burundais conformément au code pénal burundais (article 246).

9.2. TRAVAIL FORCE

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 gré³. L'article 7 et 8 du Code du travail burundais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé

Pour pallier à des éventuelles déviations, il sera recommandé à l'employeur d'établir un règlement d'entreprise en vigueur dûment communiqué aux représentants des travailleurs pour avis. Ce règlement contiendra essentiellement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, de l'établissement ou du service et aux modalités de paiement des rémunérations.

10. TERMES ET CONDITIONS

3 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.

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats des différents postes de l'UGP. Il s'agit des salaires, du nombre d'heures de travail par jour, l'affiliation aux organismes de sécurité sociale, assurance maladie, etc.

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP sont définis dans les contrats qui prévoient les droits des employés conformément aux Codes du travail, qui est décrit dans la loi sur le Statut Général des fonctionnaires. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UGP qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel (s'il y'en aura) seront déterminées par leur contrat individuel. Les éléments comme les heures de travail, le salaire, la compensation et avantages sociaux, etc. qui seront précisés dans les contrats individuels.

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

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et seront intégrées dans le contrat de travail individuel.

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

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci.

Selon la législation nationale et la NES 2 de la Banque Mondiale, les travailleurs seront libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

11. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le mécanisme sera mis en place par l'UGP pour entendre les préoccupations des parties touchées par le projet PRU, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous. En plus, **les travailleurs du projet qui croient être lésés pourront déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes de la BM⁴.**

Lorsque cela est possible et adapté au projet, le MGP fera recours aux systèmes formels ou informels de gestion des plaintes existants, complétés au besoin par des dispositions spécifiques au PRU. Les travailleurs indirects engagés par des tiers auront accès à un mécanisme semblable qui sera mis en place par les tiers.

Pour les aspects liés aux EAS/HS, le projet sera mis en œuvre en conformité avec le code pénal, la Loi n°1/013 de 2016 du Burundi et les recommandations de la Note de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale.

Le **mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs** comprendra :

- Une **procédure pour recevoir les plaintes**, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique. Au niveau du chantier, **l'entreprise mettra en place un comité de gestion des plaintes** composé du **spécialiste en environnement et développement social, d'un point focal VBG de l'entreprise, d'un chef de chantier et d'un chargé des questions sociales et environnementales du Bureau de contrôle**. C'est ce comité présent sur chaque chantier qui siègera une fois par semaine pour statuer sur les plaintes reçues des travailleurs. En cas de flagrance, une session extraordinaire du comité siègera pour examiner la plainte. Au niveau du chantier, on installera des boîtes à suggestions et à plaintes et un panneau de sensibilisation des travailleurs sur le MGP. Ce CGP fera mensuellement un rapport de suivi de mise en œuvre au Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP.
- Stipulera des délais pour répondre aux plaintes. Le délai de traitement des plaintes de travailleur sera d'une semaine au maximum. Un accusé de réception de la plainte sera remis au plaignant dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la plainte. En cas de plaintes VBG, le point focal VBG saisira l'UGP dans les 24heures.
- Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des plaintes. Toutes les plaintes seront consignées dans un registre mais un classeur sera mis en place pour conserver les différents formulaires de plaintes reçues des plaignants.

4 <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org

- Un responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes. Comme expliqué plus haut, un comité de gestion des plaintes des travailleurs sera mis en place et composé du Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales, un Point Focal VBG, l'Ingénieur Conducteur des travaux de l'entreprise et d'un représentant du Bureau de contrôle. Ce comité sera présidé par le spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales de l'entreprise dont le numéro de téléphone sera communiqué à tous les travailleurs pour ceux qui veulent soumettre leurs plaintes par téléphones le fassent. Le numéro de téléphone du président et une adresse e-mail du CGP seront affichés clairement dans le panneau de sensibilisation du MGP sur chantier.

11.1. PRINCIPES DE GESTION DE PLAINTES

Il est important de rappeler que le mécanisme de gestion des plaintes décrit ici ne s'applique pas aux fonctionnaires auxquels ne s'appliquent pas les paragraphes 21, 22 et 23 de la NES2 (mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs) qui demeurent régis par les dispositions du cadre légal et réglementaire burundais en la matière. Ce système s'appliquera aux éventuels travailleurs contractuels qui seront mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Il repose sur les principes ci-après :

- Il est légitime et inspire la confiance ;
- Il n'entraîne pas de représailles contre ceux qui l'utilisent ;
- Il est proportionné aux risques et impacts du Projet ;
- Il est aisément accessible et largement connu des parties prenantes du Projet, et en particulier des personnes affectées ;
- Il est gratuit ;
- Il peut être anonyme si requis par le plaignant et garantit une gestion confidentielle des demandes ;
- Il est juste, transparent et inclusif ;
- Il comporte un processus prévisible et rapide ;
- Il demeure accessible même si la personne recherche concomitamment une réparation en justice.

Ce système doit être porté à leur connaissance par les moyens adaptés, doit leur être accessible facilement et gratuitement et son utilisation ne doit pas générer pour eux de représailles).

11.2. PROCESSUS DE DEPOT DE LA PLAINTES

Le moyen le plus pratique pour assurer l'accessibilité du mécanisme est de le concevoir avec plusieurs entrées. L'une des entrées serait le registre des plaintes qui doit être ouvert et tenu par un responsable des plaintes (Expert en sauvegarde Sociale) au sein de la coordination du projet.

Puisque la majorité des travailleurs du Projet sont familiers avec l'usage de l'informatique, une seconde entrée serait un email dédié à recevoir les plaintes.

Toutefois d'autres voies sont envisageables, il s'agit de :

- Courrier adressé au comité de gestion des plaintes ;
- Appel téléphonique par un numéro vert ;
- SMS ou WhatsApp, email, etc.
- Appel anonyme en cas de plainte sensible ;
- Utilisation du Formulaire de plainte accessible et mise à disposition des plaignants dans des milieux qui leur sont accessibles ;
- Dépôt d'une plainte en personne dans une boîte à suggestions située au niveau de l'UGP et au niveau de chaque site des travaux.

Tous ces points d'accès doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des travailleurs du projet.

11.3. PROCEDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Un Comité de Gestion des Plaintes (CGP) sera créé au sein de l'UGP. Il sera composé d'un responsable en sauvegarde social et d'un responsable administratif. Le responsable social sera chargé du secrétariat et assumera les tâches du recueil de l'ensemble des plaintes des travailleurs adressés au Projet par toutes les voies d'accès au MGP, de la préparation des données techniques nécessaires à leur traitement par le CGP et de la documentation du processus de recueil et de traitement des plaintes.

Le CGP se réunira ponctuellement à l'occasion de chaque plainte. Le responsable social du CGP dispose de **7 jours** pour faire le tri des plaintes et doléances reçues par le Projet et pour traiter celles qui ne nécessitent pas d'être soumises au CGP (demandes d'information ou doléances possibles à régler par une simple action administrative ou technique).

A l'issue des 7 jours, il adresse les réponses aux plaignants dont les plaintes sont résolues. Les plaintes nécessitant d'être soumises au CGP sont préparées et soumises au bout de **15 jours** de leur réception.

Les réponses et solutions proposées par le CGP sont adressées aux plaignants **dans les 5 jours** qui suivent sa réunion.

Les plaignants satisfaits des solutions apportés par le CGP verront leurs plaintes clôturées. Les plaintes non résolues sont adressées au Coordonnateur du Projet pour procéder à un arbitrage ou une médiation.

11.4. DESCRIPTION DU MECANISME DE GESTION DE PLAINTES/PLAINTES SENSIBLES (EAS/HS)

Il est important dans la mise en œuvre des activités du projet, de mettre en place un code de conduite concernant l'EAS/HS couvrant l'engagement et la responsabilité, des entreprises et tous les autres partenaires impliqués directement et indirectement y compris les fournisseurs et le personnel de la coordination du projet. Le code de bonne conduite engage tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet de respecter un nombre de règles, notamment : à ne pas arriver en retard, à ne pas boire de l'alcool ou liqueur forte pendant les heures de travail et à

s'abstenir d'être auteurs des Exploitations et Abus Sexuels et Harcèlement sexuels avec les membres de la communauté, etc.

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 la violence basée sur le genre où résolution à l'amiable n'est pas recommandée.**

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 est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, en dernier recours.

Selon l'approche axée sur le/la survivant(e), le dossier n'est clos que lorsque le/la survivant(e) n'a plus besoin du soutien apporté par le prestataire de service. Le projet compte identifier des ONG juridiques et holistiques qui prendront en charge des plaintes liées aux VBG, EAS/HS en toute confidentialité. Dans chaque comité de gestion des plaintes, un point focal formé en VBG recevra toutes les plaintes y afférentes et les transmettra aux prestataires y afférents et à l'UGP dans un délai de 24 heures. Il sied de noter que certaines plaintes de nature sensible, tels que les plaintes liées à l'EAS/HS pourraient exiger que les enquêteurs soient formés pour mener des vérifications spécialisées de façon à ne pas causer des préjudices et de maintenir l'intégrité du MGP.

Il sera question d'identifier dans la zone d'intervention les différents prestataires spécialisés en VBG, telles que les ONG faisant appui médical, psychosocial et/ou juridique, et les mettra à la disposition du MGP de sorte que toute plainte liée à l'EAS/HS leur soit déférée pour la prise en charge et le suivi de ce genre de cas.

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS/HS. Le projet doit établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas d'EAS/HS puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG/EAS/HS, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un point focal au niveau de l'UGP et participera à la résolution des plaintes liées à l'EAS /HS.

12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- **Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.**

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail du Burundi et le code des impôts et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale. L'UGP du Ministère en charge des Finances au Burundi mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers 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 aux dispositions de la NES2 de la Banque mondiale.

Sous la supervision de l'UGP, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le CGES du projet. Ils doivent s'approprier d'abord la législation environnementale Burundaise et les NES du CES de la Banque recommandées dans la phase d'exécution du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service.

Chacun des prestataires doit faire preuve, à travers son dossier d'appel d'offre, de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet ainsi que compenser les dommages pendant ou à la fin des travaux, incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet. À cet effet, le prestataire doit préparer et faire approuver les instruments de gestion des risques environnementaux et sociaux à savoir un (i) Plan de gestion de l'afflux de la main-d'œuvre, (ii) Plan de gestion des carrières, des zones d'emprunt et des déchets, (iii) Plan de gestion du patrimoine culturel le cas échéant, (iv) Plan de gestion de la santé et sécurité au travail, (v) Plan de gestion de la circulation, (vi) Plan de préparation et de réponse aux situations d'urgence, (vii) Plan de gestion environnementale et sociale ; (viii) Plan de prévention de la pollution ; (ix) les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre, etc.

Avant le démarrage des travaux sur les chantiers, chaque Entrepreneur ou partenaire, avec l'appui de l'UGP doit réaliser des formations à partir des exercices de simulation pour chaque travailleur sur la bonne conduite à tenir sur les chantiers du projet. Le port d'équipement de protection individuelle est obligatoire (casque, gants, cache-nez, bouchons d'oreille/casques antibruit, chaussures de sécurité, ceinture de sécurité, lunettes de protection) aux heures de travail. Leur usage doit être la condition sine qua non pour quiconque censé travailler sur les chantiers, voire accéder aux sites. Les séances de formation porteront également sur le comportement ou actes pouvant être qualifiés comme EAS/HS et des sanctions prévues pour juguler ces actes, les risques et conséquences des VBG, y compris l'EAS/HS, ainsi que les procédures spécifiques pour dénoncer ce type d'incidents.

Les bonnes pratiques d'hygiène doivent être appliquées sur les chantiers : chaque entrepreneur doit mettre à la disposition des travailleurs des toilettes, savonnets, papiers et eau de bonne qualité et en quantité nécessaire pour le lavage des mains. L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP intégrera 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'UGP exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Comme précise le mécanisme de gestion des plaintes, les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers ses principaux canaux.

- **Les dispositions contractuelles** qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.
- **La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires**, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

Pour les travaux ou les missions qui doivent s'exécuter dans le PRU, les Entrepreneurs/firmes fourniront à leur Personnel des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant les conditions d'emploi. L'information et la documentation sus évoquées doivent exposer leurs droits en vertu des lois du travail pertinentes applicables à leur personnel. En outre, les Entrepreneurs soumettront pour tous marchés, le Code de Conduite applicable à leur Personnel comme défini dans les dossiers d'appel d'offres, afin d'assurer la conformité aux bonnes pratiques environnementales et sociales (ES) spécifiées dans les Marchés, compris celles recommandées par la Note de Bonnes Pratiques pour lutter contre l'EAS/HS.

Les fournisseurs seront recrutés de façon compétitive et transparente dans le respect des règles de la Banque Mondiale.

Le personnel de sécurité (sureté) sera utilisé sur les chantiers pour protéger l'intégrité du chantier et son matériel. Ce personnel de sécurité, comme d'autres travailleurs sur le chantier, signera un code de bonne conduite et bénéficiera des formations et informations nécessaires pour bien assurer leur mission en parfaite harmonie avec les autres travailleurs. Cette section sera mise à jour quand les informations seront disponibles avant la mise en œuvre du projet. Il sera important de décrire les informations détaillées sur le processus de sélection, les dispositions contractuelles et la procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires.

13. ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Comme mentionné ci-haut à la section relative aux généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du PRU, il n'est pas prévu le recrutement des travailleurs communautaires.

Cependant, le projet fait référence à l'engagement communautaire. L'engagement de la communauté autour du projet sera réalisé au cours de ce processus de préparation et de mise en œuvre dans le cadre d'un plan de mobilisation des intervenants convenu. Ceux-ci auront les mêmes responsabilités que les autres ouvriers en matière de prévention de l'EAS/HS. Pourtant, devront bénéficier d'une sensibilisation en matière de VBG, y compris l'EAS/HS, les comportements interdits auprès de la communauté, et les procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer ces incidents.

Un mécanisme de gestion des plaintes sensible aux EAS/HS sera mis en place dans le cadre du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) avant le début des travaux, ainsi que pendant les phases de mise en œuvre et de déploiement.

14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient 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 NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. Les principaux fournisseurs ne sont pas encore connus à cette date. Dans le cadre de la mise en œuvre, le Projet déterminera les risques de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux et de leurs sous-traitants, le projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions du code du travail Burundais et de la NES 2 de la Banque Mondiale.

Les fournisseurs et prestataires élaboreront des PGMO qui respectent les dispositions du code du travail Burundais et de la NES 2 de la Banque Mondiale.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

En plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. ***Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.*** La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES 2 et de la législation nationale en la matière.

Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs des fournisseurs principaux et à ses éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

15. SUIVI ET EVALUATION DES PGMO ?

Le suivi-évaluation de la mise en œuvre des PGMO fera partie intégrante du système de suivi-évaluation du projet qui sera coordonné par le Spécialiste en Suivi-Evaluation du PRU. Ainsi, ce dernier travaillera ensemble avec le SSS pour définir des indicateurs de mise en œuvre des PGMO qui seront intégrés dans le plan de suivi-évaluation du Projet. Ils devront notamment prendre en compte les indicateurs suivants :

- Nombre de postes à pourvoir dans les unités de gestion ;
- Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir ;
- Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagrégés par sexe ;
- Nombre de travailleurs locaux dont les femmes ;

- Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs de courte durée ;
- Nombre de travailleurs / Nombre de contrats ;
- Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets
- Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs d'intrants et des prestataires externes ;
- Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps ;
- Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans)
- Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées)
- Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenu dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet (accidents de travail, maladies professionnelles, accident ayant entraîné l'interruption de l'activité du sous-projet, accidents fatals, etc.).
- Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet
- Nombre d'évaluations du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires).

Le SSS devra garantir la collecte régulière des informations qui renseignent sur l'évolution de ces indicateurs et les communiquer au Spécialiste en Suivi-Evaluation. Ce dernier va les intégrer dans les rapports périodiques de suivi-évaluation du projet.

Au niveau des chantiers, le suivi régulier des PGMO sera effectué à 2 niveaux : (i) par un bureau de contrôle et de surveillance (BCS) des travaux, qui est le garant de la mise en œuvre effective et efficace de toutes les activités de chantier. Le BCS devra intégrer dans ses rapports réguliers de chantiers, les aspects de mise en œuvre des PGMO ; et (ii) par l'ONG qui sera recrutée pour accompagner le projet dans la mise en œuvre du MGP et dans le respect des procédures de recrutement de la main-d'œuvre. L'équipe de l'ONG fera au moins une visite hebdomadaire de chaque chantier pour vérifier dans quelle mesure les conditions de travail sont respectées conformément aux exigences du code du travail et de la NES 2. Chaque visite sera sanctionnée par un rapport de mission qui sera envoyé au SSS.

Le SSS devra élaborer une fiche spécifique qui sera utilisée régulièrement par le BCS et l'ONGs et qui se rapporte aux indicateurs de mise en œuvre des PGMO convenus avec le Spécialiste en Suivi-Evaluation. Cela permettra une bonne analyse et une bonne intégration des informations collectées dans le plan de suivi-évaluation du projet.

Le SSS devra également effectuer des missions d'inspection inopinées et de contrôle sur les chantiers, en fonction des rapports (fiches) partagés par le BCS et par l'ONG, ou en cas d'une alerte quelconque.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION D'EAS/HS 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 clés, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

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.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consenti même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **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.
- **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.
- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir

utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

- **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.
- **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, attaquée à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé et précoce : 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 criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **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) 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 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 libre et volontaire 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 (MGP)** : processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **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.

3. Formulaire de code de conduite pour le personnel du consultant.

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.

4. Conduite exigée

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 : (i) s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ; (ii) porter les équipements requis de protection du personnel ; et (iii) 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 dans le milieu de travail ;
- 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 recourir aux services de travailleurs du sexe durant et après les heures de travail et d'engager dans des rapports sexuels avec les membres de la communauté ;
- Ne pas tenir le langage et comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement et sexuellement provocants, pour tout le personnel ;

- Ne pas participer à une activité sexuelle ou une activité avec des enfants – y compris le toilettage, ou contacter via les médias numériques. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;
- Ne pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans ;
- 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 VBG, y compris l'EAS/HS ;
- Signaler de manière formelle les violations du présent Code de conduite ; et
- Ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de Conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de plaintes pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

5. Faire part de préoccupations

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 :

- 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,
- 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 enquêtrons 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.

6. Conséquences 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 référer éventuel aux autorités judiciaires.

Le tableau ci-après fait correspondre les fautes qui peuvent être constatées au cours de la mise œuvre du projet aux 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
État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Blâme, avertissement, Mise à pied de 5 à 8 jours (Faire un choix de sanction à appliquer)
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

Fautes	Sanctions
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute ⁵
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'État

Toute autre faute non-prévue par le présent règlement sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

⁵ La transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État conformément établit la loi burundaise.

7. Pour le personnel du projet

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 EAS/HS

8. Comportements constituant l'EAS/HS

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

(1) Les exemples d'EAS comprennent, sans s'y limiter :

- Le personnel qui 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 qui viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le personnel qui refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- Le personnel qui 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 HS dans un contexte de travail :

- Le personnel commente l'apparence 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.

9. Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

9.1. Généralités

L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

L'entreprise :

- S'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
- S'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique, nationalité, ethnie, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
- S'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise :

- Suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

- Protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

9.2. Hygiène et sécurité

L'entreprise :

- Veillera à ce que le plan de gestion de l'HST du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- S'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
- Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
- Veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

9.3. Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.

Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

À moins qu'il n'y ait consentement⁶ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que

⁶ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire 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

ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.

Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

9.4. Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.

Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit 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.

En consultation avec de l'EC, un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

- La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
- Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
- Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.

L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action VBG et VCE final convenu, en faisant part à l'EC d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les VBG et VCE du projet.

Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

10. Code de conduite individuel pour tout travailleur du Projet

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des ESHS et des exigences HST, ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG ainsi que les VCE que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

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

- Assister et participer activement à des cours de formation liés aux ESHS, et aux exigences en matière d'HST, au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
- Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
- Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
- Laisser la police vérifier mes antécédents ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

- À moins d’obtenir le plein consentement⁷ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d’interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d’une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
- Envisager de signaler par l’intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

- Dans la mesure du possible, m’assurer de la présence d’un autre adulte au moment de travailler à proximité d’enfants ;
- Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu’ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
- Ne pas utiliser dans mon travail d’ordinateurs, de téléphones portables, d’appareils vidéo, d’appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d’images d’enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
- M’abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l’égard des enfants ;
- M’abstenir d’engager des enfants dont l’âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu’elle ne les expose à un risque important de blessure ;
- Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l’âge minimum ;
- Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l’Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d’images d’enfants à des fins professionnelles

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

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m’efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d’images personnelles ;

⁷ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l’intention, l’acceptation ou l’accord libres et volontaires d’une personne de faire quelque chose. 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 prévoit 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

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

Sanctions

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

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement ;
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 2 : FICHE D'ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Projet PRU

Don IDA n°.....

1. Informations sur le CGP

Date : _____

Entité administrative de mise en œuvre du projet PRU

Personne ayant enregistré la Plainte :

Cordonnées :

Téléphone :

Ville/Village :

Commune/Province :

Dossier N°.....

2. Informations relative à la PLAINTÉ

2.1. Détails du Plaignant

Nom du plaignant : _____

Adresse : _____

Téléphone

Age

Sexe :

Commune/Mairie /Quartier / : _____

2.2. DESCRIPTION DE LA PLAINTÉ :

Date du dépôt de la plainte :

Lieu d'occurrence de plainte

Détails de la plainte

.....
_.....
_.....
.....

.....

Signature du plaignant

3. OBSERVATIONS DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE GESTION DES PLAINTES SUR LA PLAINTÉ
:

.....
.....
.....
.....
.....

Fait à, le.....

Signature

4. RÉPONSE DU PLAIGNANT SUR LES OBSERVATIONS

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Fait à, le.....

Signature du plaignant

RESOLUTION PROPOSEE DE COMMUN EN ACCORD AVEC LE PLAIGNANT

.....
.....
.....
.....

Fait à, le.....

ANNEXE 4 : Grille de suivi des plaintes

Période :

Entité -----

Plainte	Nombre de Plaintes Reçues	Nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables	% des Plaintes Résolues	% des Plaintes Résolues Dans le délai Prévu par le MGP	% des Plaintes non Résolues	% des Plaintes Ayant fait Recours	% des Plaintes Déférées à la Médiation	% des Plaintes Déférées à la Justice	% des Plaintes Parvenues Par boîtes à Suggestion	% des Plaintes Parvenues Par courrier Électronique	% des Plaintes Parvenues Par courrier normal	% des Plaintes Parvenues Par téléphonique (appel, texto)

