



REPUBLIQUE DU BURUNDI

**PROJET D'APPUI AUX FILETS SOCIAUX PRODUCTIFS ET EMPLOIS
(P175327)**

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

Bujumbura, Avril 2022

Table des matières

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)	1
1. DESCRIPTION DU PROJET	3
2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AUX FILETS SOCIAUX PRODUCTIFS ET A L'EMPLOI.....	6
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	9
4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES....	14
5. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	15
6. PERSONNEL RESPONSABLE.....	21
7. POLITIQUES ET PROCEDURES	22
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....	25
9. TERMES ET CONDITIONS	26
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	26
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	28

1. DESCRIPTION DU PROJET

1. Le Burundi a connu une grande fragilité institutionnelle et sociale depuis son indépendance en 1962, avec des coups d'État, et une volatilité politique générant des cycles de violence et de troubles. Les accords de paix d'Arusha de 2000 qui ont permis de stabiliser le pays, et les élections démocratiques de 2005 ont ouvert la voie à l'accélération de la croissance du Burundi. Entre 2007 et 2014, la croissance a été en moyenne de 4,3 pour cent par an, en grande partie grâce à l'expansion des services suivie par le secteur industriel.

2. En 2015, le Gouvernement a adopté une Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS) qui est actuellement en cours de révision. Cette SNPS retient les actions prioritaires du Gouvernement en matière de protection sociale, notamment la mise en œuvre d'un projet publique de transferts monétaires en faveur des ménages en extrême pauvreté et vulnérabilité. C'est ainsi qu'en 2017, le Gouvernement du Burundi a lancé le projet de filets sociaux « Merankabandi », avec le soutien financier de la Banque Mondiale. Les objectifs dudit projet sont de fournir des transferts monétaires réguliers aux ménages extrêmement pauvres et vulnérables avec enfants de moins de 12 ans dans des collines sélectionnées tout en renforçant les mécanismes de prestation pour le développement d'un système de filet de sécurité sociale de base.

3. Le projet est en train d'être mis en œuvre avec succès dans quatre provinces du Burundi au profit de 56 090 ménages qui ont déjà bénéficié de transferts en espèces et de mesures d'accompagnement pour le développement du capital humain. En outre, le projet a jeté les bases du développement d'un système de protection sociale adéquat en développant des systèmes de prestation de base tels qu'un système de ciblage, un système de paiement, un système de suivi et d'évaluation, un mécanisme de recours en cas de réclamation et un système d'information de gestion pour soutenir les activités et les rapports du projet. Le projet a développé les prémices du registre social du pays par la collecte harmonisée de données socio-économiques auprès des ménages pauvres. Le projet sera clôturé en juin 2022.

4. Le nouveau « Projet d'Appui aux filets sociaux productifs et emplois » (P175327) est développé par le Gouvernement du Burundi, avec l'appui financier de la Banque Mondiale, pour étendre les interventions du projet Merankabandi dans toutes les provinces du Pays, sur base de son impact positif et en ligne directe avec le Plan National de Développement (PND) 2018-2027 qui, par le biais du pilier n°2 sur le développement du capital humain, le Gouvernement s'engage à améliorer le secteur de la protection sociale, en particulier les conditions de vie socio-économiques des personnes vulnérables et des populations touchées par différents chocs afin de renforcer la résilience des communautés.

5. Le projet proposé continuerait à soutenir le Gouvernement dans le développement des filets sociaux adéquat pour le pays, capable de s'attaquer aux vulnérabilités structurelles, de promouvoir les moyens de subsistance et les opportunités économiques et de répondre aux chocs tels que la crise Covid-19.

6. L'Objectif de développement de projet (ODP) est d'étendre les systèmes de filets sociaux productifs aux ménages extrêmement pauvres et vulnérables dans des zones sélectionnées tout en renforçant les mécanismes de prestation pour le développement d'un système de filet de sécurité sociale de base incluant les réfugiés et les communautés d'accueil.

7. Le présent Projet comprend cinq (6) composantes à savoir :

Composante 1 : Extension des transferts et des mesures d'accompagnement aux ménages les plus pauvres et vulnérables à travers tout le territoire national

8. Cette composante viserait à étendre le soutien aux ménages les plus pauvres à travers toutes les provinces du Burundi en se basant sur l'expérience du projet Merankabandi. Le nouveau Projet permettra d'étendre les transferts monétaires et les mesures d'accompagnement en ciblant à peu près 160,000 ménages (1 million de personnes). Cette composante comporte trois sous-composantes : (i) Interventions d'urgence en réponse à la Covid-19, (ii) Transferts monétaires et (iii) Mesures d'accompagnement pour le développement du capital humain.

Composante 2 : Activités Productives et accès à l'emploi

9. Dans le but de promouvoir la durabilité des interventions et en même temps répondre aux axes stratégiques de la stratégie nationale de protection sociale, le Projet appuiera des activités productives qui ouvrent la voie aux opportunités économiques de façon durable. L'appui aux activités productives suivra une approche combinée entre des séances de formation et l'exécution de l'activité productive. Cette composante comporte deux sous-composantes : (i) Activités productives en milieu rural et (ii) Activités productives en milieu urbain .

Composante 3. Développement des systèmes de mise en œuvre de la Protection sociale

10. Le projet Merankabandi a investi dans le développement des systèmes de base de protection sociale, ce qui a permis de mettre en place un système d'identification et d'enregistrement des bénéficiaires, un système de paiement, un système de suivi-évaluation et un système de gestion des plaintes / réclamations. Le nouveau projet va adapter ces systèmes et les doter des ressources humaines pouvoir étendre les interventions à l'échelle nationale. De plus, le Projet permettra l'opérationnalisation du Registre social unifié, prévu par le nouveau code de protection sociale, sur base des orientations fournies par une étude de faisabilité en cours de réalisation sous le pilotage du Ministère en charge des Affaires Sociales.

Composante 4 : Appui à l'intégration des réfugiés et communautés hôtes dans les systèmes de protection sociale

11. Le projet s'assurera que les réfugiés et les communautés hôtes ont accès aux activités de transferts monétaires et des mesures productives et d'accompagnement en capital humain. Il va s'assurer également que les réfugiés sont inscrits dans le registre social unifié pour faciliter leur participation dans d'autres programmes sociaux. Le projet appuiera l'ONPRA pour jouer

son rôle de coordination et de supervision en apportant des ressources humaines, un appui technique, matériel et opérationnel et en organisant des séances de renforcement des capacités. Le projet profitera à au moins 20.000 ménages des réfugiés et des communautés hôtes.

Composante 5 : Gestion et mise en œuvre du projet

12. Le projet proposé est aligné sur le plan de développement national et la stratégie de protection sociale du Burundi. Les activités du projet seront mises en œuvre par l'UGP de Merankabandi qui devra être renforcée pour être en mesure de faire face à l'extension du projet au niveau national.

Composante 6 : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC)

13. Le CERC est inclus dans le projet conformément à la politique de la Banque en matière de financement de projets d'investissement (paragraphe 12 et 13) pour les situations de besoin urgent d'assistance. Cela permettra une réaffectation rapide des fonds du projet en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine ou de crise qui a causé ou est susceptible de causer de façon imminente un impact économique et/ou social négatif majeur.

14. Le projet d'appui aux filets sociaux productif et à l'emploi au Burundi est élaboré conformément au Cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale (CGES) et est soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES). La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requiert que le Gouvernement de la République du Burundi, élabore une Procédure de gestion de la main d'œuvre (PGMO). Cette procédure décrira la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES2. Elle indiquera de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

<p>La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. La NES n°2 est pertinente parce que la mise en œuvre du projet va entraîner la création des emplois pour le personnel du projet et celui des ONGs prestataires de services. Ainsi, il sera obligatoire d'élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) et un code de conduite interdisant les incidents d'EAS/HS (ainsi que les sanctions en cas de non-respect) qui s'appliquent au projet, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES.</p>
--

15. Cette Norme Environnementale et Sociale relative à l'emploi et conditions de travail a pour objectif principal de contribuer à l'amélioration des retombées d'un projet de développement en traitant équitablement les travailleurs et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Particulièrement dans ce projet où il sera principalement question d'opérer des transferts monétaires, de renforcer les compétences visant à accroître l'accès aux

opportunités économiques pour les femmes et la résilience des réfugiés et communautés d'accueil.

2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AUX FILETS SOCIAUX PRODUCTIFS ET A L'EMPLOI

Nombre d'agents de projet

16. Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu à l'heure actuelle, néanmoins, une grande partie des travailleurs font déjà partie de l'Unité d'Appui à l'Exécution du Projet Merankabandi. Il est prévu que les 43 actuellement embauchés par Merankabandi continueront leur travail avec le nouveau Projet. En outre, tout le personnel de l'UGP, qu'il soit à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants, devra suivre une formation/sensibilisation en matière de VBG, ainsi que par la signature du code de conduite du projet.

Calendrier des besoins en main-d'œuvre

17. On s'attend à ce que la phase de mise en œuvre du projet dure 5 ans soit de 2021 à 2026. Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Il s'agit des travailleurs directs et contractuels

Travailleurs directs

18. L'équipe de base de l'Unité de Gestion du Projet sera composée au moins du personnel suivant :

- Un-e Coordonnateur national du projet
- Un-e Directeur (ice) technique
- 18 Responsables d'Operations provinciales et des opérateurs communaux¹
- Un-e Spécialiste en Gestion des ressources Humaines
- Un-e spécialiste en passation des marchés,
- Un-e spécialiste en gestion financière
- Un-e auditeur interne
- Un-e spécialiste (s) S&E
- Un-e spécialiste des Paiements
- Un-e spécialiste en mesures d'accompagnements pour le capital humain
- Un-e spécialiste en Inclusion Productive
- Un-e spécialiste des questions des réfugiés
- Un-e spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales

¹ Le nombre de communes d'interventions n'est pas encore connu, mais chaque commune aura un opérateur de terrain

- Un-e spécialiste en VBG², avec des compétences en matière de santé et sécurité au travail
- Deux ingénieurs en informatique
- Un-e spécialiste en communication
- Un-e Avocat

Travailleurs contractuels

19. Sont considérés comme travailleurs contractuels les prestataires de services, notamment :

- Un cabinet indépendant pour le développement du registre social et du système d'information du Projet,
- Des ONGs pour l'appui à mise en œuvre de la composante 1, 2 & 4 relatives respectivement au capital humain, à l'inclusion productive et à l'intégration des réfugiés et communautés d'accueil,
- Un/des cabinets indépendants pour la collecte des données auprès des ménages,
- Une/des agences de payement
- Un cabinet indépendant pour l'évaluation d'impact du Projet,
- Une ONG spécialisée en VBG pour l'appui pendant la mise en œuvre du Plan d'action EAS/SH
- Des agences des Nations Unies qui seront contractées pour apporter une assistance technique à l'UGP pour l'encadrement des ONGs qui seront recrutés dans le cadre des composantes 1, 2 et 3.

20. Les jeunes travailleurs, ayant l'âge compris entre 16 ans -18 ans, seront considérés aussi comme des travailleurs contractuels au sens de la NES 2 et bénéficieront d'une protection particulière.

Travailleurs communautaires

21. Le projet ne compte pas engager des travailleurs communautaires. Par contre, les bénéficiaires d'inclusion productive, grâce au soutien financier et au développement des compétences, mettront en œuvre des activités productives pour leur compte, mais il ne pourront en aucun cas être assimilés aux travailleurs du projet et le code du travail ne leur sera pas applicable. Néanmoins, le projet mettra en place des mesures pour assurer que les bénéficiaires d'inclusion productive développent leurs activités dans un contexte sanitaire et de sécurité adéquat.

22. On s'attend à ce que la plupart de ces bénéficiaires pratiquent l'agriculture, l'élevage et le petit commerce. Au total, 90 000 ménages bénéficieront de cette activité. Tout membre du ménage âgé de 18 à 65 ans pourra bénéficier du *grant* et de la formation. Conformément à

² Les TdRs du/de la spécialiste social inclus aussi de compétence en matière de VBG pour faciliter la mise en œuvre du Plan d'action d'EAS/HS

l'approche sensible au genre du projet, il accordera la priorité aux femmes en tant que bénéficiaires de l'activité. Les ménages bénéficiaires seront sélectionnés selon un processus de ciblage en trois étapes afin d'éviter toute discrimination potentielle. Les trois étapes sont : (i) le ciblage géographique des communes et collines les plus pauvres du pays ; (ii) le calcul d'un proxy means test à travers la collecte d'informations socio-économiques objectives ; et (iii) la validation communautaire pour corriger les éventuelles erreurs d'inclusion et d'exclusion. Comme les femmes seront prioritaires, l'activité tiendra compte de la charge de travail domestique actuelle des femmes dans sa conception. En ce sens, les formations seront organisées à un moment où cela n'interfère pas avec les autres tâches ménagères.

23. Chaque bénéficiaire recevra une formation pour préparer un plan d'affaires et exercer son activité productive. La formation comprendra des sessions sur les compétences non techniques, notamment la sécurité au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

24. Les bénéficiaires ne seront pas sous contrat de travail, mais ils mettront plutôt en œuvre seuls leur activité productive. Les seules obligations des bénéficiaires pour recevoir la subvention sont (i) d'assister aux sessions de formation ; et (ii) de présenter un business plan avec une activité validée par le Projet (il y aura une liste noire des activités non éligibles au financement). Une fois que les bénéficiaires auront leurs plans d'affaires approuvés, ils recevront une subvention d'inclusion productive par le biais du même paiement électronique que les bénéficiaires de transferts monétaires reçoivent leurs subventions (probablement par le biais de l'argent mobile). Lors de la mise en œuvre de l'activité, les bénéficiaires seront coachés.

25. Les bénéficiaires auront accès au mécanisme de réclamations du projet par différents points d'entrée, y compris une ligne verte, un bureau de réclamations pendant les jours de paiement des transferts monétaires ou le site Web du projet. De plus, un échantillon de bénéficiaires sera contacté par téléphone chaque mois pour s'enquérir du respect des processus et procédures du projet.

26. Le projet considérera la santé et la sécurité au chantier sous différents angles, en particulier pour les bénéficiaires de l'inclusion productive. Les activités d'inclusion productive se dérouleront dans un environnement sûr et sain garantissant le bien-être et la dignité humaine des bénéficiaires, car les activités doivent offrir de réelles possibilités d'épanouissement personnel et de service à la société. Si les bénéficiaires de l'insertion productive sont exposés à des risques au cours de l'exécution de l'activité, le projet (i) informera les bénéficiaires de tous les risques connus liés à leur activité, des risques sanitaires encourus et des mesures de prévention et de protection pertinentes ; (ii) prendra les mesures appropriées pour éliminer ou minimiser les risques résultant de l'exposition à ces dangers ; (iii) fournira aux bénéficiaires des équipements de protection et des vêtements adéquats ; et (iv) s'assurera que les bénéficiaires reçoivent des informations précises sur l'endroit où obtenir les premiers soins.

27. L'éducation et la formation seront des éléments essentiels de conditions de sécurité et de santé. Des sessions de formation en sécurité seront dispensées aux bénéficiaires dans le cadre de la formation pour l'élaboration du plan d'affaires. Une attention particulière sera accordée

aux mesures de prévention et d'atténuation du COVID19. Les rassemblements massifs de bénéficiaires seront évités. Si les bénéficiaires doivent être regroupés pour les activités du projet, les mesures de distanciation sociale seront respectées et les bénéficiaires seront dotés d'équipements de protection (masques et gel hydroalcoolique).

Travailleurs migrants

28. En principe, le projet n'emploiera pas de travailleurs migrants étant donné que la majeure partie de la main-d'œuvre sera embauchée localement dans la mesure du possible, à l'exception des travailleurs qualifiés qui ne pourraient peut-être pas être trouvés dans l'emplacement local du projet.

Bénéficiaires du projet

29. Le Projet bénéficiera directement aux ménages les plus pauvres se trouvant dans le quintile le plus bas, aux réfugiés se trouvant dans cinq camps de réfugiés du Pays et aux ménages pauvres environnantes, aux jeunes sans emploi résidant en milieu urbain et au personnel des agences publiques et des ministères assurant la gestion et la réglementation de la protection sociale et des réfugiés, ainsi que les parties prenantes impliquées dans les processus de réforme des politiques.

30. Le nombre de bénéficiaires directs sur toute la durée du projet est estimé à 145 000 ménages plus pauvres, y compris 20 000 réfugiés. Le choix des bénéficiaires d'interventions mettra en priorité les femmes pour le compte du ménage à moins qu'il n'y ait pas de femme dans le ménage, et pourra bénéficier, à au moins 80% des bénéficiaires³ femmes.

Zone du projet

31. Le projet a une portée nationale, toutefois, seules les communes et collines ciblées feront partie de la zone d'intervention.

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE

32. Les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- a. **Les activités de formation et de suivi des bénéficiaires dans les exploitations agricoles ou site d'élevage.** Les activités productives comprendront un ensemble intégré de services, tels que des subventions, des formations, et un accompagnement personnalisé pour promouvoir des investissements productifs chez les bénéficiaires comme mécanisme de sortie de la pauvreté. Les activités seront réalisées dans le cadre du ménage selon les aspirations des bénéficiaires.

³ Cette estimation est basée sur les données du projet Merankabandi où plus de 90 % de bénéficiaires sont femmes.

- b. **Les activités d’information, sensibilisation et communication pour le changement de comportement.** Des séances en groupe seront organisées pour sensibiliser les bénéficiaires sur des sujets qui contribueront au développement de leur capital humain ;
- c. **Les activités de sélection et identification des bénéficiaires de l’intervention.** La sélection des bénéficiaires pour les activités du projet sera faite en trois étapes : (i) la sélection géographique des communes et collines qui feront partie du Projet ; (ii) la collecte des informations auprès de tous les ménages de la colline sélectionnée pour pouvoir classer les ménages en fonction de leur vulnérabilité ; (iii) la validation communautaire des listes proposées par le projet en classant les ménages par vulnérabilité.

Principaux risques liés à la main d’œuvre

33. Les principaux risques liés à la main-d’œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seraient divers :
- a. Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l’UGP du projet et les agences d’exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ;
 - b. Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel du projet et des ONGs de mise en œuvre résultant des opérations de démonstrations des pratiques agricoles, notamment les risques divers de blessures et d’accidents lors des déplacements dans les champs des bénéficiaires, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19⁴ et la prévalence de l’incidence de maladies respiratoires par suite d’émanation de poussières, 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 ;
 - c. Les risques de Violence Basée sur le Genre (VBG), notamment l’Exploitation, Abus⁵ et Harcèlement Sexuel⁶ (EAS/HS) ; l’exploitation sexuelle⁷ est ici comprise comme tout abus ou tentative d’abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. Ce risque peut se présenter au projet dans des différences activités comme le ciblage de bénéficiaires quand les individus pourraient être

⁴ Aucune disposition majeure de confinement n’est actuellement décrétée et les restrictions liées au COVID-19 concernant l’octroi de permis de sortie pour les réfugiés installés dans les camps ont été levées pour la plupart. Toutefois, si la situation du COVID-19 devait s’aggraver dans la région, les restrictions liées au COVID-19 risquent d’être rétablies

⁵ L’abus sexuel s’entend de l’intrusion physique effective ou la menace d’intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

⁶ Le harcèlement sexuel s’entend comme toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

⁷ L’exploitation sexuelle et les atteintes sexuelles désignent un comportement prohibé susceptible d’être infligé, sur le lieu de travail, à des membres du personnel des Nations Unies et du personnel apparenté.

demandés des services sexuels en échange de leur inclusion dans les listes de bénéficiaires.

- d. Le screening et la validation des activités productives peuvent aggraver le risque de VBG, y compris l'EAS/HS exercée de différentes manières par un éventail d'acteurs impliqués. Des promesses de financement des sous-projets en échange de faveurs sexuelles peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir et par conséquent donner lieu à des cas d'exploitation sexuelle. Les travailleurs du projet pourraient également nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les IST MST et le VIH/SIDA, ainsi que des incidents d'EAS/HS.

34. 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.

Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

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

36. 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.

Risque identifié	Mesure d'atténuation
Les risques de maladies professionnelles	<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 • La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires burundaises ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs
Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel du projet notamment dans le contexte de la Covid-19	<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

	<p>travail dans les contrats des prestataires ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail
<p>Les risques d'EAS/HS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un plan d'action pour la prévention et mitigation des risques liées à l'EAS/HS pour le Projet • L'application des dispositions du code de conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation, • Formation régulière de travailleurs. Chaque travailleur bénéficiera d'une séance de formation initiale en matière de risques de VBG, y compris l'EAS/HS, et leurs conséquences, le contenu du code de conduite, et le mécanisme mis à disposition par le projet pour la dénonciation de ces incidents. En plus, de séances de recyclage trimestrielles seront organisées • Développent d'un système confidentiel et sûr de gestion des réclamations pour les bénéficiaires du projet, ainsi que pour les travailleurs • Développement d'une stratégie de communication sur le mécanisme de gestion des plaintes et la facilitation de son accès. • Une stratégie de sensibilisation en faveur de la communauté sera aussi développée avec des messages claires en rapport les comportements inacceptables de la partie des travailleurs du projet auprès la communauté, les procédures pour la dénonciation de ces incidents, dans le

	cas échéant, ainsi que les services de prise en charge pour les survivantes d'EAS/HS dans les différentes zones d'interventions
--	---

37. 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.

38. Toutes les agences contractualisées seront tenues de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les offres.

39. Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des agences soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase du projet.

40. Le projet est considéré comme présentant un risque d'EAS/HS car des interactions importantes entre les travailleurs, et les communautés, y compris des réfugiés⁸ pourraient aggraver les rapports différenciés de pouvoir et de potentiels abus. Un code de conduite strictement appliqué (Annexe 1) ainsi qu'un mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS et la formation des réfugiés et des membres des communautés hôtes réduiront ces risques.

41. Tout au long de la mise en œuvre du projet, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier tout problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux. Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises par l'UGP pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

⁸ Les relations entre les réfugiés et les communautés d'accueil sont généralement bonnes au Burundi, mais l'inclusion de jeunes réfugiés en tant que bénéficiaires du projet peut avoir des implications politiques. Le projet facilitera un dialogue coordonné avec les partenaires de développement afin d'atténuer les risques associés à l'engagement entre les membres des communautés de réfugiés et d'accueil. Le suivi et l'engagement avec les parties prenantes seront probablement limités dans un avenir proche par les impacts de COVID-19 sur le pays.

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

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

Salaires et retenues à la source

43. En référence au 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, 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.

44. 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

45. Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 40 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. La durée du travail est normalement de huit heures par jour et quarante heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

46. A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

47. Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation burundaise⁹.

Temps de repos

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

Congés

49. L'employé a droit à un congé payé (article 130 et suivants du Code du travail). Le congé ne comprend pas le congé de maternité (article 122). Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 12 semaines, comme le prévoit la loi burundaise. Le conjoint

⁹ 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.

quant a lui a droit à 4 jours de congé de paternité qui doit être pris immédiatement a l’occasion de la naissance. En outre, l’employée a droit à une heure de pause aux fins d’allaitement du nouveau né pendant six mois. Cette heure est prise en fonction des besoins de l’employées mais n’est pas accumulable. 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

50. 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

51. Le Code du travail burundais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l’employeur et l’employé sur les conditions essentielles d’une convention collective ou d’autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. En effet, l’Inspecteur du Travail peut ajourner la procédure à tout moment s’il apparaît possible que le litige puisse être réglé par voie de conciliation (article 173 et suivants). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l’employé et l’employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue devant le tribunal (article 186 du Code du travail).

Contrats de travail

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

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

53. La loi burundaise sur la sécurité au travail est régie par le Code du Travail burundais¹⁰. L’article 315 stipule que l’employeur a l’obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué.

¹⁰ Voir aussi :

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

54. L'article 322 stipule que les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes¹¹ et des jeunes gens.

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

56. Dans son article 122, il est mentionné que « toute femme enceinte dont l'état de santé a été constaté par un médecin peut suspendre le travail sans préavis ». C'est ce même article 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 ».

57. Des ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure. Enfin l'article 148 énonce que les travailleurs sont tenus de respecter une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent se conformer aux mesures établies par l'employeur ou son représentant.

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

¹¹ La durée du congé peut fluctuer selon les circonstances. « Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après les couches puisse s'en trouver réduite », peut-on lire dans le même l'article 122.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

61. 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.

62. 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.

63. A l'expiration de la suspension de son contrat, l'employé retrouve son précédent emploi. L'article 15 lui prévoit que les absences ou le non-respect des horaires du travail liés aux Violences Basées sur le Genre ne peuvent être justifiées que par une décision médicale. L'employeur doit en être informé dans un délai de 72 heures. Pendant ces absences, l'employé continuera à bénéficier de sa rémunération. En vue de décourager les infractions relatives aux, EAS, HS, l'article enjoint aux voisins d'une victime de VBG et aux responsables administratifs l'obligation de la protéger et de signaler le cas à l'autorité compétente afin de prendre des mesures appropriées ; l'article 23 interdit le mode de règlement à l'amiable des cas de VBG sous peine d'être accusé de complice à cet acte de violence et est puni de la même peine que celle prévue pour cette infraction. L'article 35 stipule en effet que toute personne reconnue coupable d'une exploitation sexuelle telle que définie à l'article 2 de la loi sous-examen est punie d'une servitude pénale de cinq à dix ans. Cette peine est portée de quinze à trente ans si la victime est un mineur ou un élève. Enfin, l'article 52 stipule que tout employeur qui viole les droits d'une personne consacrée par le code du travail et ses différents textes d'application en

raison de son sexe, sera puni d'une amende de cinq cent mille à un million de francs burundais, sans préjudice d'une réparation civile.

64. 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.

65. 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).

66. Se référant aux Directives 89/391/CEE - SST « Directive-cadre » du 12 juin 1989 mis à jour le 03/05/2018¹² 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.

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

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

Obligations des employeurs et des travailleurs

68. **L'employeur doit :**

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

¹² EU OSH Framework Directive (Directive 89/391) (<https://osha.europa.eu/fr/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>)

et/ou de l'établissement à tous les niveaux hiérarchiques ; ces mesures incluent la protection sanitaire en cas de pandémie ;

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

69. Le travailleur doit :

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

70. 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.

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

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

72. Dans la mise en œuvre du projet d'appui aux filets sociaux productifs et à l'emploi, 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.

73. 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»¹³. Ce plan comprend des éléments suivants :

- a) Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- b) Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques rédigées dans leur propre langue.
- c) La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple).
- d) L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, masques, tenues de protection et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.
- e) Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de cinq ans (5ans).

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

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

Mesures de prévention des risques sanitaires.

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

¹³ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7

76. Durant la période de pandémie de Covid-19-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 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 sont essentiels à l'efficacité.

En cas de contamination à la Covid- 19, des mesures urgentes visant à prévenir la propagation et à la prise en charge des malades doivent être prises conformément aux Directives en vigueur dans le Pays.

77. En outre, même en dehors de la pandémie, la mise en œuvre du projet requiert des mesures d'hygiène afin d'éviter des maladies contagieuses. Ces mesures incluent la mise à disposition d'installations sanitaires, le nettoyage et aération des lieux de travail, les dispositifs de lavage des mains, etc.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

78. La principale agence de mise en œuvre du projet sera le Ministère de la solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre (MNSASDPHG), qui gère la protection sociale sous tous ses aspects. Des modalités de collaboration avec l'Office Nationale de Protection des Réfugiés et Apatrides (ONPRA) seront définies à travers un Mémoire d'Entente (MoU) dans le cadre de la mise en œuvre de la composante 4 relative à l'intégration des réfugiés et communautés d'accueil. Une Unité de Gestion du Projet (UGP) Merankabandi sera renforcée par d'autres experts requis pour assurer la supervision quotidienne de l'exécution du projet. L'unité de Gestion du projet dans ses responsabilités de gestion passera notamment des contrats avec les partenaires facilitateurs. Le Projet sera supervisé par un Comité de pilotage (CP), pour assurer la pertinence des activités du Projet pour les différents secteurs et leur conformité aux priorités du gouvernement et aux besoins du secteur privé.

79. Comme annoncé ci-haut, ce projet sera conjointement géré par l'UGP et le Comité de Pilotage qui assumeront des tâches spécifiques ci-après.

80. **Le Comité de Pilotage (COPI).** Le rôle du COPI consistera à (i) fournir des orientations politiques et stratégiques générales à l'Unité d'exécution du Projet (UGP) pour la mise en œuvre du Projet ; (ii) examiner et approuver le plan d'action global annuel budgétisé préparé par l'UGP et veiller au respect des objectifs de performance et des délais convenus pour les activités proposées au titre des différentes composantes ; et (iii) veiller à une mise en œuvre efficace du

Projet en s'attaquant de manière proactive aux problèmes critiques qui pourraient entraver sa mise en œuvre. Le COPI se réunira au moins deux fois par an pour examiner le rapport d'avancement d'activité du Projet préparé par l'UGP et discuter de ses constats avec les parties prenantes appropriées (ex : agences des secteurs public et privé, ONG, autres bailleurs de fonds, etc.). Les membres du COPI recevront des rapports d'avancement réguliers sur chaque composante et des rapports d'audit semestriels et coordonneront les missions de supervision semestrielles.

81. **Le Comité Technique (CT)** assure un suivi technique du projet et rend compte au COPI. Ce comité sera mis en place au plus tard deux mois après la date d'entrée en vigueur et sera chargé d'analyser les plans d'action annuels à soumettre à l'approbation du COPI, de fournir un feed-back d'information sur les rapports soumis par l'unité de gestion du projet (UGP) au COPI. Le CT facilitera la communication du projet avec les structures de mise en œuvre. Le CT sera présidé par le Secrétaire permanent et comprendra des représentants des mêmes ministères que ceux représentés au niveau du COPI. Le CT peut demander une expertise technique pour le suivi et la révision des documents du projet soumis au COPI.

82. **Unité de gestion du Projet (UGP)** : Pour assurer la supervision courante de l'exécution du Projet, une UGP sous les auspices du Ministère de la Solidarité a été mise en place dans le cadre du programme Merankabandi prédécesseur de projet. Cette UGP sera renforcée par d'autres experts répondants aux profils requis pour le projet comme détaillé sous le paragraphe relatif au personnel. L'UGP sera dirigée par un coordonnateur qui assurera les relations entre le CP et le MNASDPHG. De façon spécifique, l'UGP assurera : (i) la coordination et le suivi courants de la mise en œuvre du Projet ; (ii) le secrétariat technique auprès du CP ; (iii) la gestion de tous les aspects fiduciaires/de suivi et évaluation du Projet et la préparation des rapports techniques et financiers consolidés ; et (iv) à travers la Composante 4, l'appui aux activités de renforcement des capacités institutionnelles.

83. L'UGP collaborera avec le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de la Protection Sociale (SEP/CNPS) pour l'opérationnalisation du registre sociale unique (RSU) dont la coordination relève du SEP/CNPS.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

84. Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière d'EAS/HS. Etant donné les nombreux contacts avec les communautés en difficultés, **toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I**, ainsi que bénéficier d'une formation régulière¹⁴ en matière de risques de VBG, y compris l'EAS/HS, et leurs conséquences, le contenu du code de conduite, et le fonctionnement du MGP sensible à l'EAS/HS mis à disposition par le projet.

¹⁴ Les partenaires du projet (entreprise, mission de contrôle, boîte de consultants, etc) doivent assurer que leurs travailleurs suivent ladite formation, ainsi que les séances de recyclage trimestrielles

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

86. Comme spécifié dans le Code du travail burundais, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Des mesures proactives seront incluses dans le processus afin d'encourager les femmes et les membres des autres groupes vulnérable d'être recrutées pour le travail du projet, y compris dans les postes de décision.

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

88. 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.

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

89. En ce qui concerne les risques EAS/HS seront d'application les recommandations et bonnes pratiques de la Guide de Ressources sur la Violence avec les Femmes et les Filles recueillent dans la Note Sectorielle de Protection Sociale¹⁵.

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

- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des PMPP du projet
- Faire une Cartographie des prestataires de services VBG/EAS/HS,
- L'intégration du risque VBG/EAS/HS dans les instruments de sauvegarde
- L'évaluation de la capacité de la CEP,
- L'Inclusion d'approches sensibles aux VBG/EAS/HS dans le MGD,
- La définition des exigences VBG/EAS/HS dans les documents de soumission (y compris l'exigence d'un code de conduite pour tous les travailleurs), indiquer comment les coûts liés aux VBG/EAS/HS seront payés dans le contrat,
- Assurer que les codes de conduite sont signés et compris par tout staff et travailleur y compris travailleurs locaux et superviseurs,

¹⁵<https://documents1.worldbank.org/curated/fr/509041468321553133/pdf/929700WP0Box380Soc0Protection0Brief.pdf>

- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes et verrouillables à l'intérieur, affiches avec des messages de tolérance zéro aux VBG/EAS/HS, etc).
- En plus des actions ci-dessus, les projets tels que celui-ci avec un niveau de risque modéré devraient également garantir les actions suivantes :
- L'embauche d'un spécialiste VBG y compris d'EAS/HS au sein de l'UGP et dans l'équipe du consultant en supervision (ceci est recommandé en raison de la vulnérabilité élevée des femmes réfugiées).
- Des mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects genres pourront inclure :
- L'engagement communautaire / consultations avec les femmes tout au long du projet pour guider la planification des activités du projet ;
- Les rôles réservés aux femmes dans la planification et la direction des activités du projet (y compris comme formatrices ou coach au niveau communautaires)
- Le projet devrait encourager la formation d'associations de femmes entrepreneurs et les aides -soignantes d'intégrer le renforcement des capacités pour l'atténuation des risques et la réponse aux VBG y compris l'EAS/HS dans les activités du projet, telles que les associations de femmes ou via le personnel de santé.

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

Age de l'emploi

91. Le code du travail burundais, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire 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.**

92. 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 vue le taux très élevé de dangerosité dans la conduite des travaux, le projet n'admettra aucun enfant au sens de la loi et en conformité avec la NES2 du CES de la Banque Mondiale.

93. 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.

94. Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant. En son art 522, le code pénal burundais prévoit des sanctions à l'employeur qui aura utilisé un enfant, à des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité.

Travail forcé

95. 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 gré¹⁶. L'article 2 du Code du travail burundais interdit tout forme de travail force ou obligatoire.

¹⁶ 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.

9. TERMES ET CONDITIONS

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

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

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

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

99. Dans l'attente de la finalisation des règles sur le Comité National sur le Dialogue Social, le Burundi ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes différent que celui présent dans le code du Travail. Ce dernier prévoit (i) une procédure facultative de conciliation devant l'Inspection Générale du Travail et (ii) une procédure judiciaire devant le recours aux cours et tribunaux compétents.

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

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

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

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

103. Le MGP déterminera la manière de traiter les plaintes liées au GBV et à l'EAS/HS notamment en ce qui concerne l'enregistrement, le traitement, le mécanisme de feedback. En

effet, des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

104. Le mécanisme de règlement des plaintes des travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

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

105. L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des plaintes sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

106. Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager sauf pour les plaintes liées à l'EAS/HS où résolution à l'amiable est interdite. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car

pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGD fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes. Par contre, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice, le règlement à l'amiable est pris pour complicité à l'acte de violence et toute personne/ autorité qui en a pris connaissance à l'obligation de le signaler. L'UGP veillera à ce que des informations y relatives soient incluses dans toutes les activités de sensibilisation sur VBG/EAS/HS ainsi que des détails sur la façon dont les plaintes peuvent être signalées.

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

11. GESTION DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

108. L'UGP fournira les efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers¹⁷ qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

109. Elle mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur 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.

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

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

111. Comme mentionné ci-haut à la section 2 relative aux généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre le projet aux filets sociaux productifs et à l'emploi n'emploiera pas les travailleurs communautaires.

112. Si les ONGs prestataires de services contractent des travailleurs communautaires pour exécuter certaines tâches du projet, le projet va garantir que les obligations relatives à leur

¹⁷ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

formation, y compris la sensibilisation en matière de risques de VBG, et la signature du code de conduite leur seront appliquées. De surcroît, les bénéficiaires d'inclusion productives qui, grâce au soutien financier et au développement des compétences, mettront en œuvre des activités productives pour leur compte devront également suivre des formations et sensibilisations en matière de risques de VBG, et la signature du code de conduite leur seront également appliquées.

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

1. Généralités

Le but du présent Code de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention d'EAS/HS consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

L'objectif du Code de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive¹⁸.

2. Concepts clés

La violence basée sur le genre (VBG) : est un terme générique pour tout acte nuisible qui est perpétré contre la volonté d'une personne et **qui est fondée sur les différences prescrites par l'entreprise (c.-à-d. le genre) entre les hommes et les femmes**. Elle englobe les actes qui infligent la violence physique, sexuelle ou mentale ou la souffrance, les menaces de tels actes, la contrainte, et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner les inégalités systémiques entre hommes et femmes (qui existe dans toutes les sociétés dans le monde) et agit comme un facteur d'unité et les caractéristiques fondamentales de la plupart des formes de violence perpétrés contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'Élimination de la Violence à l'égard des Femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme étant "tout acte de violence qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner des violences physiques, sexuelles ou psychologiques graves ou des souffrances aux femmes."

Les **six principaux types de VBG** comprennent le viol, l'agression sexuelle, l'agression physique, psychologique/émotionnelle, le mariage forcé/précoce, et le déni de ressources, d'opportunités et de services.

L'exploitation et l'abus sexuels : formes particulières de violence basée sur le genre ayant été signalée dans des contextes humanitaires, en particulier contre les travailleurs humanitaires et autres personnels participant à des projets humanitaires. Ces formes de violence sont définies

¹⁸ S'il y a des questions par rapport aux définitions utilisés dans ce code de conduite ou si certains comportements requièrent des clarifications, les travailleurs pourront se référer aux services des spécialistes en VBG ou aux textes nationaux ou internationaux adoptés par le Burundi.

par la relation de pouvoir entre la victime et l'auteur, ainsi que les circonstances entourant l'incident - et non pas l'acte de violence (c.-à-d. d'un viol ou d'une agression sexuelle).

- **Exploitation sexuelle** : "Tout ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir, ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre."
- **Abus sexuel** : "L'intrusion réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force ou sous la contrainte ou les conditions inégalitaires ou coercitives."

Violence basée sur le genre versus exploitation et abus sexuels : La VBG est un terme général pour un large éventail d'actes nuisibles qui touchent un groupe en raison des différences entre les hommes et les femmes définies par l'entreprise. L'exploitation et l'abus sexuels peut généralement être considéré comme une forme de VBG, étant donné que les victimes d'exploitation et de abus sexuels sont souvent maltraitées à cause de leur vulnérabilité en tant que femmes, filles, garçons, ou, dans certains cas, même des hommes au sein de la communauté.

Engagements du projet :

- Le projet Merankabandi s'engage à améliorer sa capacité collective à reconnaître et à combattre les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les genres qui peuvent favoriser les VBG, y compris l'EAS/SH, ainsi que les formes de discrimination croisée.
- Le projet s'engage à instaurer une culture de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de VBG dans tout ce que sera fait [par le projet].
- Le projet s'engage à créer un environnement de travail exempt d'EAS/HS pour le personnel, les partenaires et les populations locales de la zone d'intervention.
- Le projet s'engage à protéger les personnes qui participent au projet et les bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que le harcèlement sexuel en particulier les personnes plus vulnérables à ces actes comme les femmes et les enfants.
- Le projet s'engage à renforcer les connaissances et les capacités relatives aux approches centrées sur les survivants-tes/victimes.

Responsabilités individuelles :

Le projet Merankabandi recommande son personnel, les gestionnaires, les sous-traitants et toute personne collaboratrice de :

- Se familiariser avec le présent Code de conduite et confirmer l'adhésion en le signant.
- Prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer et maintenir un environnement exempt d'EAS/HS.
- Soulever toute préoccupation concernant les risques ou les possibilités d'EAS/HS.
- Signaler les incidents d'EAS/HS.

- Maintenir confidentielles les informations relatives à des incidents d'EAS/HS et ne partager ces informations qu'en cas de besoin, c'est-à-dire uniquement avec les parties désignées lorsque c'est absolument nécessaire pour intervenir.

Responsabilités des gestionnaires :

Le projet Merankabandi reconnaît que les gestionnaires ont un rôle clé à jouer et assument les responsabilités supplémentaires suivantes :

- S'assurer que le personnel et les sous-traitants sous leur supervision sont informés, comprennent et se conforment au Code de conduite.
- S'assurer qu'une formation ou une orientation sur les risques liés aux VBG, y compris l'EAS/HS soit dispensée.
- Donner l'exemple en ce qui a trait aux comportements appropriés à adopter.
- Intervenir lorsqu'une préoccupation est soulevée ou qu'un incident est signalé en appliquant les normes organisationnelles.
- Protéger les individus contre les représailles.
- Recourir à des sanctions appropriées lorsque le Code de conduite n'est pas respecté.

Responsabilités du leadership organisationnel

Le projet Merankabandi reconnaît que le Coordinateur National et les membres de l'équipe de coordination sont tenus de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour prévenir l'EAS/HS et que des mesures d'intervention, et de protection, adéquates sont mises en œuvre une fois qu'ils ont été informés d'un incident, notamment :

- Veiller à ce que le projet dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour donner suite à son engagement.
- Assurer la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de recrutement, d'orientation et d'intégration conformément au Code de conduite.
- S'assurer que tous les employés, gestionnaires et Consultants comprennent, signent et se conforment au Code de conduite.
- Veiller à ce que chaque structure ou organisation partenaire signe le présent Code, élabore ou possède ses propres politiques et procédures.
- S'assurer que les personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des incidents soient protégées contre les représailles et qu'elles se sentent en sécurité lors du signalement de cet incident.

Engagements du projet envers les collègues de travail

Dans l'exercice de la mission du projet, le projet respectera les engagements conclus entre avec la Banque Mondiale et le gouvernement burundais et à ce titre le projet s'engage à :

- Traiter toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres.
- Décourager les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, discriminatoires, etc.
- Respecter la confidentialité de toute personne impliquée dans une plainte.
- Coopérer aux enquêtes et collaborez aux efforts déployés pour les régler.

Le projet n'acceptera d'éventuelles violations du présent Code de conduite, incluant : (i) l'acceptation de mythes sur le harcèlement sexuel et le viol (par exemple, « tous les hommes le font ») ; (ii) une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex. remarques, blagues ou plaisanteries grossières, manque de respect à l'égard des subordonnés, commentaires humiliants à l'égard des bénéficiaires) ; et (iii) l'acceptation d'un discours social grossier en dehors du milieu de travail (p. ex. discussions de plus en plus animées sur des événements d'actualité qui se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci).

Le projet respectera les engagements conclus entre avec la Banque Mondiale et le gouvernement burundais et à ce titre s'engage à signaler les faits suivants :

- Les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement.
- Les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques.
- L'hostilité envers les individus en raison de la race, de la religion, du sexe, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.
- Les incidents de EAS/HS ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel. Dans le cadre de votre mandat avec la Banque Mondiale et le Gouvernement burundais, il est interdit de :
 - Les comportements de nature irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux.
 - Le recours à toute forme de EAS/HS, y compris le partage de matériel sexuellement explicite (ex. films pornographiques).
 - la banalisation de l'EAS/HS notamment en évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (p. ex. une fois le consentement donné, il ne peut être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement, etc.), en évitant de nier ou de minimiser la violence sexuelle (par exemple, « Un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »), en évitant de rendre les survivant-es responsables d'avoir été agressé.es (p. ex. un jeune qui sort seul en fait la demande, les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables, etc.) et en évitant d'appuyer les mythes et les stéréotypes

entourant l'agression (p. ex. les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, etc.).

Engagements du projet envers les partenaires

La violence basée sur le genre y comprise EAS/HS constitue un obstacle considérable au développement durable et à la participation significative des individus, en particulier des femmes et des jeunes filles. La responsabilité du projet est de faire tout ce qui est possible pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels pour les bénéficiaires et les communautés environnantes, spécialement les femmes, les jeunes filles et les autres groupes ayant des questions spécifiques en matière de santé de la reproduction. Dans le cadre du partenariat, les engagements suivants seront respectés :

- ✓ Traiter les bénéficiaires et les membres de la communauté avec respect et dignité.
- ✓ Être proactif en exerçant une prudence particulière pour protéger les jeunes filles et les femmes contre l'exploitation et les abus sexuels.
- ✓ Reconnaître et souligner certaines des dynamiques de pouvoir en place dans les relations de travail et rester attentif à ces réalités (p. ex. reconnaître les propres privilèges et préjugés et comment ils peuvent influencer le travail, éviter de renforcer les dynamiques de pouvoir).
- ✓ Instaurer un climat de confiance et reconnaître les forces et la contribution des autres acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet et des bénéficiaires.
- ✓ Engager les bénéficiaires dans un dialogue sur la prévention de la VBG dans les ménages, en créant des espaces pour le partage de meilleures pratiques et de leçons apprises.

Dans le cadre du projet Merankabandi, il est interdit:

- ❖ d'avoir une relation sexuelle avec le personnel d'un partenaire ou avec des bénéficiaires, car ils sont basés sur une dynamique de pouvoir.
- ❖ tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
- ❖ tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
- ❖ de solliciter des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables (ex. les Batwa, les personnes vivant avec handicap), quel que soit l'âge de consentement.
- ❖ de mener toute action qui impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour bénéficier des services offerts dans le cadre du projet Merankabandi.

- ❖ d'échanger de l'argent, un emploi quel que soit sa forme, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participants au projet ont droit.

Ainsi, dans le cadre du mandat du projet Merankabandi, le projet devra signaler les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ou le harcèlement, les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques, les propos vulgaires, grossiers et dégradants.

Comment l'information sera-t-elle gérée suite à une déclaration d'un cas d'exploitation et abus sexuel, ainsi que du harcèlement sexuel ?

La manière de gérer l'information sera détaillée dans le document d'un mécanisme de gestion de plaintes sensible à l'EAS/HS qui sera développé par le projet avant sa mise en œuvre. Ce sera un mécanisme dans lequel des procédures spécifiques pour traiter les plaintes y compris celles liées aux cas d'exploitation et abus et harcèlements sexuels seront développées, y compris les responsables de la gestion de la plainte et de sa vérification. L'ensemble du personnel et des partenaires intervenant dans la mise en œuvre des activités du projet sera sensibilisé sur le MGP et ce dernier devra spécifier les éléments suivants :

- Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions
- Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés ciblées et au personnel du projet
- Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes
- Protocole de réponse et cartographie des services de soutien intégré dans toutes les zones d'intervention, y compris les modalités pour le référencement sûr et confidentiel des cas signalés aux services compétents déterminés par le Mécanisme de Gestion des Plaintes de ce projet.

Comment et quand soulever des préoccupations ?

Il est encouragé à faire part des inquiétudes et préoccupations lorsque un facteur de risque sera remarqué, ou lors du témoignage d'un comportement inapproprié concernant des incidents de violence sexuelle. L'un des aspects les plus tragiques du harcèlement ou de la violence sexuelle, c'est lorsque les individus décident de détourner le regard. Il n'y a pas de signalement anodin. Tous les signalements sont importants. En cas de doute, voici quelques questions à se poser :

- La préoccupation est-elle conforme à l'esprit du Code de conduite ?
- Qui pourrait être touché si le problème, ou la préoccupation n'est pas soulevée?
- Si l'événement était rendu public, serait le témoin à l'aise d'expliquer pourquoi il n'a pas soulevé les préoccupations ?

- Le jugement est-il impartial ou a t il un intérêt ou un enjeu personnel qui le rend moins objectif ?
- Quelles sont les conséquences si les préoccupations sont soulevées de bonne foi ?

Mise en application Le projet appliquera une approche de tolérance zéro à toutes les formes d'EAS/HS. Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations portées à la connaissance du projet Merankabandi font l'objet d'une enquête et que les auteurs présumés répondent de leurs actes, notamment par des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la terminaison de tout lien contractuel avec le projet. Toute plainte officielle de EAS/HS donnera lieu à une enquête/vérification lorsque suffisamment d'information est disponible. L'enquête/vérification sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein du projet ou de l'organisation/structure partenaire, nous différerons l'enquête à une partie externe. L'enquête/vérification visera à confirmer le lien entre la plainte et le projet mais ne cherchera jamais à déterminer l'innocence ou la culpabilité de l'auteur présumé - ce processus sera laissé à la police si la victime décide de demander justice. Toute personne appelée à une enquête a l'obligation de collaborer avec le ou les enquêteurs et de se présenter aux entrevues lorsqu'il ou elle y est convoqué-e. Toute fausse accusation de EAS/HS prouvée, commise avec malveillance, peut être considérée comme une violation de la présente du présent code de conduite.

IDENTITE ET SIGNATURE DU PERSONNEL

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 autre 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.

SIGNATURE ET DATE