



RÉPUBLIQUE DU BURUNDI

MINISTRE DE LA COMMUNICATION, DES
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES MEDIAS



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

PROJET D'APPUI AUX FONDATIONS DE L'ECONOMIE NUMERIQUE AU
BURUNDI « PAFEN » - FINANCEMENT ADDITIONNEL

Intitulé du projet	PROJET D'APPUI AUX FONDATIONS DE L'ECONOMIE NUMERIQUE AU BURUNDI « PAFEN » - FINANCEMENT ADDITIONNEL
SUR FINANCEMENT IDA :	E0930-BI
N° du Projet :	P176396

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)

Bujumbura, Septembre 2023

Rapport Provisoire

PROJET D'APPUI POUR LA FONDATION DE L'ECONOMIE NUMERIQUE)-Procédure de la
Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS	iii
1. DESCRIPTION DU PAFEN	1
2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AUX FONDATIONS DU DEVELOPPEMENT NUMERIQUE PAFEN ET DE SON FINANCEMENT ADDITIONNEL	4
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	6
4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	22
5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	25
6. PERSONNEL RESPONSABLE	31
7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	31
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	34
9. TERMES ET CONDITIONS	35
10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES	36
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	38
12. EMPLOYE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	38
ANNEXES	40
ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS.....	40
ANNEXE 2 : DEFINITIONS.....	41
ANNEXE 3 : CODE DE CONDUITE	45
ANNEXES 4 : UTILISATION D'IMAGES D'ENFANTS A DES FINS PROFESSIONNELLES	47
ANNEXES 5 : SANCTIONS.....	48
ANNEXES 6 : POLITIQUE ET INTERVENTION RELATIVES AUX AUTEURS DE VIOLENCE	50
ANNEXES 8 : SANCTIONS.....	50
ANNEXE 9 : EXEMPLE DES CONTRATS.....	52

LISTE DES ABREVIATIONS

- ASS : Afrique Subsaharienne
- CES : Cadre Environnemental et Social
- CPF : Cadre de Partenariat avec le Pays
- CSIRT : Renforcement des Equipes Nationales et Sectorielles de Réponse aux Incidences
- EAS / HS : Exploitation Abus Sexuel Harcèlement Sexuel
- EFTP : Centre de Formation et d'Enseignement Technique et Professionnel
- EFTP : Centre de Formation et d'Enseignement Technique et Professionnel
- EPI : Equipement de Protection Individuelle
- FTSS : Fiche Technique de la Santé et Sécurité
- HST : Hygiène Sécurité au Travail
- IDH : Indice du Développement Humain
- ISU : Institut Statistique de l'UNESCO
- MDA : Ministère Département et Agence
- MFD : Maximiser le Financement pour le Développement
- MFD : Maximiser le Financement pour le Développement
- MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes
- MINCOTIM : Ministère de la Communication des Technologie de l'Information et des Medias
- MST : Maladie Sexuellement Transmissible
- NES : Norme Environnemental et Social
- OMS : Organisation Mondial de la Santé et Sécurité
- OSC : Organisation de la Société Civile
- PAFEN : Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique
- PGES : Plan de Gestion Environnemental et Social
- PPA : Avance de Préparation de Projet
- PV : Procès -Verbal
- RAF : Responsable Administratif et Financier
- SETIC : Secrétariat Exécutif des Technologie de l'Information et de la Communication
- SNVBG : Stratégie Nationale de Violence basé sur le Genre
- SST : Sécurité Santé des Travailleurs au Travail
- TIC : Technologie d'Information et de la Communication

UGP : Unité de Gestion de Projet

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Coût des composantes et sous-composantes	2
Tableau 2 : Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre dans le cadre du Projet PAFEN et son FA en général	9
Tableau 3: Matrice des mesures environnementales et sociales accompagnant les travaux de Réhabilitation des bâtiments du site de KININDO	15
Tableau 4 :Impacts positifs et leurs mesures de bonification accompagnant les travaux de Réhabilitation des bâtiments du site de KININDO	20

1. DESCRIPTION DU PAFEN

1.1. Description et composantes du projet

Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique (PAFEN) consiste en la mise à jour dans le cadre du Financement Additionnel (FA) - (P180987).

L'objectif de développement du Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique (PAFEN) et son Financement Additionnel (FA) - (P180987) est d'accroître l'accès à Internet haut débit, en particulier pour les communautés mal desservies, et améliorer la capacité du Gouvernement à gérer ses dépenses et fournir des services publics par voie numérique.

Le projet vise à accroître l'accès au haut débit et à améliorer la capacité du gouvernement à fournir des services publics numériques, ce qui contribuera à jeter les bases d'un développement accéléré de l'économie numérique du Burundi.

Les activités du projet viseront à accroître l'adoption du numérique en élargissant la couverture du réseau et la base existante de consommateurs de services numériques par le biais d'initiatives qui stimulent l'investissement dans des infrastructures à large bande durables et intelligentes sur le plan climatique et catalysent la demande croissante de services électroniques par le biais de programmes d'accès numérique.

Une attention particulière sera accordée à la réduction de la fracture numérique, en veillant à ce que les communautés rurales du Burundi, les femmes et les filles, ainsi que les groupes vulnérables soient connectés, qui sont actuellement mal desservis et/ou confrontés à des obstacles plus importants à l'accès. L'accent sera également mis sur la stimulation de l'accès au haut débit dans des secteurs clés, tels que l'éducation.

Le projet cherchera également à créer un gouvernement numériquement actif en finançant des facilitateurs numériques transversaux qui peuvent stimuler la capacité de prestation de services publics numériques par le biais de cadres de gouvernance partagés, d'une infrastructure numérique à faible consommation énergétique et résiliente, et de plates-formes publiques numériques, et ainsi soutenir l'instauration progressive des services électroniques transactionnels et une plus grande utilisation des technologies numériques par le gouvernement.

Le PAFEN et son FA comprennent trois principales composantes pour atteindre ses objectifs, auxquelles s'ajoute la composante d'intervention d'urgence (CERC). Ces composantes sont les suivantes :

Tableau 1: Coût des composantes et sous-composantes

Composantes/Sous- composantes du Projet	Coût (Millions de dollars US)
Composante 1 : Accès et inclusion numériques	25.50
1.1: Environnement favorable à l'accès au haut débit et aux services en ligne	2.40
1.2: Accès à la connectivité locale	13.30
1.3: Facteurs d'accès local et d'inclusion numériques	9.80
Composante 2 : Facilitateurs de la prestation de services publics numériques	60.00
2.1 : Cadres institutionnels, juridiques, de gouvernance et technologiques pour les services en ligne	2.70
2.2 : Infrastructure numérique partagée et capacités de l'administration publique	15.90
2.3 : Numérisation de certains services et de cas d'utilisations phares	2.70
2.4 : Modernisation des processus clés de la de la Gestion des Finances Publiques(GFP).	38.7
Composante 3 : Coordination institutionnelle et gestion de projet	4.50
3.1. Coordination institutionnelle et gestion de projet	3.20
3.2 : Réhabilitation du site SETIC et Soutien à l'implémentation de la modernisation de la Gestion des Finances Publiques(GFP)	1.30
Composante 4 : Composante de réponse d'urgence (CERC)	0.00
Coût total de base	90.00

Toute la description ci-après découle de l'Accord de financement et du document d'évaluation du Projet (PAD), paragraphes 31 à 41.

Plus spécifiquement, les nouvelles activités du FA comprennent :

- i. Les activités de modernisation des processus de GFP seraient incorporées dans la composante 2. Cette composante vise à "financer des fondations transversales de gouvernement numérique qui peuvent renforcer la capacité de prestation de services publics numériques sécurisés et l'utilisation d'outils et de systèmes numériques par l'administration publique du Burundi". La numérisation des principaux systèmes de gestion des finances publiques renforcerait directement les capacités d'utilisation des outils numériques dans l'administration publique. L'objectif de la composante serait élargi pour refléter l'accent mis sur l'amélioration de l'efficacité et de la transparence à travers le développement de cadres institutionnels et organisationnels, et la formation. Plus précisément, la composante financerait des fondations transversales de gouvernement numérique qui peuvent renforcer la capacité d'utilisation efficace et transparente des ressources publiques grâce à l'utilisation d'outils et de systèmes numériques par l'administration publique du Burundi.

La réhabilitation du site du PAFEN serait intégrée dans la composante 3. Le site qui a été attribué au projet est composé de 15 anciens bâtiments, assis sur une surface de plus d'un hectare. Huit d'entre eux seraient destinés à l'usage de la PAFEN

Le PAFEN et son FA sont préparés au titre du cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale. Conformément à la norme environnementale et sociale (NES) n° 2 aux conditions de travail.

1.2. Objectif des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

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

Le PAFEN et son FA sont élaborés 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 du Burundi élabore une Procédure commune de gestion de la main d'œuvre.

Cette procédure décrira la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 2. Elle indiquera de quelle façon la présente NES2 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.

Ce document des procédures s'articule autour de douze (13) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Description du projet et aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre ;
2. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
3. Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
4. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
6. Personnel responsable ;
7. Politiques et procédures ;
8. Âge d'admission à l'emploi ;
9. Termes et conditions générales ;
10. Mécanisme de gestion des plaintes ;
11. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
12. Travailleurs communautaires ;
13. Travailleurs des fournisseurs principaux.

2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET D'APPUI AUX FONDATIONS DU DEVELOPPEMENT NUMERIQUE PAFEN ET DE SON FINANCEMENT ADDITIONNEL

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le Projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

2.1. Caractéristique des travailleurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet PAFEN et son FA peut être employée toute personne physique ou morale de toute nationalité répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant atteint l'âge de travailler¹ ou encore ayant un permis de travail. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes nationales (Burundaise).

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet PAFEN et son FA seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il pourra s'agir certainement de :

- 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 aux Codes du Travail applicable en RDC et 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). (Note : Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants.

2.2. Nombre des travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu, mais sera d'approximativement de 200. Le personnel direct du projet est constitué du personnel du ministère de la communication, Information, Technologie et media (MINCOTIM).

¹ Pour le Burundi, l'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans (article 3 du code du travail Burundais). Cependant, à défaut d'une précision légale pour les autres nationalités, les paragraphes 17 à 19 de la NES 2 précisent les circonstances dans lesquelles un enfant peut être engagé dans un projet. Le point 19 qui énonce clairement que : Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ce développement demeure équitable et de ce fait sera applicable dans le cadre de ce projet

2.3. Type des travailleurs

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, pour l'exécution des travaux de réhabilitations des établissements de formation, installation des équipements, etc.
- Travailleurs migrants nationaux ou étrangers : Cette catégorie de travailleurs se recrute dans le voisinage du Burundi, ils pourront participer à titre onéreux aux différents travaux qui se réaliseront étant donné la technicité des travaux ;
- Femmes : Elles sont admissibles à tout travail en fonction de leur capacité et compétence de manière non-discriminatoire ;
- Travailleur ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas atteint 18 ans ;

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Pour ce projet, essentiellement les catégories de travailleurs mèneront les activités. Il s'agit des travailleurs directs, contractuels surtout pour les travaux de construction des infrastructures.

A. *Travailleurs directs*

L'équipe de base de l'Unité de Gestion du Projet :

Un Coordonnateur du projet ; Coordonnateur - Adjoint ; Un Responsable Administratif et Financier (RAF) ; Un spécialiste en passation des marchés ; Un spécialiste en comptabilité et gestion financière ; Un spécialiste Suivi & Evaluation ; Un spécialiste environnementaliste avec des compétences en matière de santé et de sécurité au travail ; Spécialiste en infrastructures ; Un spécialiste des questions sociales avec des compétences en genre et violence basée sur le genre ; Un expert en communication ; Un expert IT ; Un/une assistante à la coordination ; Un réceptionniste / assistant au coordinateur ; des plantons et des chauffeurs.

B. *Travailleurs contractuels*

Les 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 construction des infrastructures numérique, appui à l'infrastructure haut-débit mobile en zone rurale. Toutefois, Il a été retenu qu'environ 200 emplois temporaires, dont 25% de femmes, seront employés par le projet.

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables 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. Les entreprises commises aux travaux vont lancer les appels d'offres dans les médias locaux (Radio et télévision nationale, radios et télévisions communautaires les mieux suivies), l'affichage d'avis de recrutement en français et en langue locale dans les lieux publics des sites concernés par le Projet, les communiqués d'avis de recrutement seront lus dans les églises des sites concernées par le Projet.

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.

C. *Travailleurs communautaires*

Le projet n'emploiera pas de travailleurs communautaires au sens de la NES 2. Néanmoins, il se concentrera outre les activités énoncées sur les utilisateurs au niveau des communautés qui se trouvent dans les zones rurales éloignées ; leurs facilitant l'accès local à la connectivité. En effet, les entreprises seront motivées d'engager les travailleurs dans les communautés pour la réalisation des activités telles que l'extension du réseau rural, connectivité des écoles, hotspot publics et accès communautés. Les détails de prestations de ces travailleurs seront bien définis par l'UGP renseignés dans le MoU qui sera versé en annexe.

2.4. Sites d'interventions proposées

Le projet sera mis en œuvre à Bujumbura et dans quelques provinces cibles qui seront déterminées après une étude qui sera recommandée en début de projet.

2.4. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise œuvre du projet durera 5 ans.

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

3.1. Activités du Projet

Les travaux seront constitués majoritairement des sous- projet d'infrastructures.

Ainsi, les principales activités du projet sont :

- a. Connexion à internet à haut débit aux utilisateurs ;
- b. Réforme de la régularisation sectorielle de télécommunication et des nouvelles technologies ;
- c. La réforme de la taxation et l'appui à la concurrence ;
- d. Achat de capacité de la bande passante ;
- e. Création des programmes de sensibilisation et de renforcement des compétences numériques de base :
- f. Appui à la participation des citoyens à travers la technologie civique ;
- g. Création d'un cadre de gouvernance partagée ;
- h. Elaboration de la mise en œuvre de la stratégie intégrée du numérique et la feuille de route;
- i. Extension du réseau rural dernier km ;
- j. Connectivité des écoles et université (BERNET)
- k. Renforcement des capacités et formations ;
- l. Digitalisation d'autres services ad hoc ;
- m. Extension du réseau COMGOV ;
- n. Réseau de travail virtuel + emails ;

- o. Renforcement des équipes nationales et sectorielles de réponse aux incidents de sécurité informatique (CSIRT) ;
- p. Renforcement des capacités en compétences numériques pour l'administration publique.

3.2. Principaux risques liés à 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, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, 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 ;
- Les risques liés à l'installation des fibres optique, des lignes électriques sous tension et les champs électromagnétiques, le travail en hauteur, entre autres, décrits dans les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires du secteur de Télécommunication de la Société Financière Internationale (IFC)² Les risques de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EA/HS) ;
- L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. 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. De grands travaux d'infrastructure peuvent aggraver le risque de VBG/EA/HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et des mineurs. Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du

² https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/4a51e9af-9c4b-4106-a8be-567a2a451d09/046_Telecommunications.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nPtjDHV&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle.

- Les risques de Violence Basée sur le Genre (VBG) ; le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel violence sexiste à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général) ;
- Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable des réfugiés) serait inclus.

Quand les activités de construction impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

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'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

L'UGP sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation et 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 : Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre dans le cadre du Projet PAFEN et son FA en général

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.³ 	<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
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques. 	<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 - 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. 	<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 ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - Sensibilisations régulières sur les MST et le VIH/Sida - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.

³ Ces dispositions peuvent se référer aux Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires DIRECTIVES EHS GÉNÉRALES : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL et SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA POPULATION de la Banque Mondiale.

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

<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<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. 	<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.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques d'accident de travail liés au contact avec les lignes électriques sous tension pendant les activités de construction, d'entretien et d'exploitation 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que toutes les installations électriques soient effectuées par des personnels brevetés et supervisées par des professionnels agréés; - Instaurer des procédures strictes pour la mise hors tension et la vérification des équipements électriques avant d'entreprendre tout travail d'entretien. S'il n'est pas possible de les mettre hors tension, les installations électriques doivent être déplacées ou isolées pour minimiser les risques ; - Avant tout travail d'excavation, identifier et marquer tous les câbles souterrains existants. Ceux-ci doivent être indiqués sur les plans et relevés ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre hors tension et mettre à la terre les lignes de distribution d'électricité sous tension avant d'entreprendre des travaux sur ces lignes ou à proximité de celles-ci ; - Veiller à ce que les travaux sur les fils sous tension soient effectués par des ouvriers formés et dans le respect strict de normes de sécurité et d'isolement précises. - Veiller à ce que les travailleurs ne s'approchent pas des éléments conducteurs ou sous tension exposés, même s'ils ont reçu la formation requise, sauf si : (a) les travailleurs sont dûment protégés par des gants ou tout autre protection isolante agréée concernant l'élément sous tension ; ou (b) l'élément sous tension est

	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre à la terre toutes les installations électriques et les structures en acier, telles que les mâts ou les pylônes, pour des raisons de sécurité, le courant électrique empruntant le fil de terre pour se dissiper dans la terre. Lorsque des travaux de maintenance doivent être effectués sur des matériels sous tension, il importe qu'une procédure stricte ait été établie à des fins de sécurité et que les travaux se déroulent sous une supervision constante ; - Dispenser une formation au personnel portant sur les techniques de réanimation des victimes de chocs électriques. 	<ul style="list-style-type: none"> - correctement isolé du travailleur et de tout autre objet conducteur ; ou (c) le travailleur est adéquatement isolé de tout autre objet conducteur et séparé de celui-ci par un isolant (travail sur les lignes sous tension) - Définir dans un plan d'hygiène et de sécurité la formation précise, les mesures de sécurité, les dispositifs de sécurité personnels et les autres précautions nécessaires lorsqu'il faut que l'entretien et l'exploitation s'effectuent à une distance inférieure à la distance de sécurité minimale
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques liés à l'exposition des champs électromagnétiques en raison du travail proche d'antennes émettrices d'ondes radio et de micro-ondes 	<ul style="list-style-type: none"> - Mn mettant en œuvre un programme de sécurité afin d'assurer une protection contre les champs électromagnétiques, qui vise, notamment, à : <ul style="list-style-type: none"> (a) déterminer les niveaux d'exposition potentiels dans le cadre du travail, notamment en effectuant des enquêtes sur les niveaux d'exposition dans les nouveaux projets et en utilisant des appareils de mesure individuels pendant l'activité professionnelle ; (b) former les ouvriers pour qu'ils puissent déterminer les niveaux et les risques d'exposition professionnelle aux champs électromagnétiques (c) instaurer et identifier des zones de sécurité afin de distinguer les aires où le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques est acceptable pour la population des zones de travail où ces risques sont élevés et, ce faisant, restreindre l'accès de ces dernières aux travailleurs ayant reçu la formation nécessaire ; (d) mettre en œuvre des plans d'action pour faire face aux 	<ul style="list-style-type: none"> -

	<p>situations dans lesquelles les niveaux d'exposition potentiels ou confirmés sont supérieurs aux niveaux d'exposition professionnelle de référence établis par des organisations internationales telles que ICNIRP et Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). Les appareils de mesure individuels des niveaux d'exposition doivent être programmés de façon à signaler automatiquement les degrés d'exposition qui sont inférieurs au niveau d'exposition professionnelle de référence (50 % par exemple). Les plans d'action pour faire face à l'exposition professionnelle peuvent prévoir, entre autres, la mise hors tension des matériels de transmission pendant les opérations d'entretien, la limitation du temps d'exposition assurée par des programmes de rotation du travail, l'accroissement de la distance entre la source et le travailleur dans la mesure du possible, l'utilisation de matériaux de protection ; ou l'installation d'échelles ou autres moyens d'ascension à l'intérieur des mâts ou des pylônes et à l'arrière des faisceaux émis</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques liés à l'installation ou à la réparation de câbles à fibre optique, notamment, (i) le risque de dommage irréparable de l'œil par suite d'une exposition à un rayon laser pendant les activités de connexion et d'inspection des câbles ; (ii) des éclats de fibres minuscules ou microscopiques qui peuvent pénétrer dans les tissus par 		<ul style="list-style-type: none"> - Faire suivre aux travailleurs une formation portant sur les risques particuliers posés par les lumières laser, notamment les différentes catégories de lumières laser de haute et basse puissance, et la gestion des fibres ; - Préparer et appliquer des procédures de sécurité pour les lumières laser et de gestion des fibres optiques, qui prévoient, entre autres : <ul style="list-style-type: none"> o l'extinction, si possible, des lumières laser avant le début du travail o le port de lunettes de sécurité

<p>la peau ou les yeux, ou encore par ingestion ou inhalation ; (iii) risque d'incendie en raison de la présence de matériaux inflammables dans les aires d'installation de lasers de forte puissance</p>		<p>laser pendant l'installation de systèmes à fibre optique opérationnels o l'interdiction de regarder intentionnellement dans le laser à l'extrémité de la fibre ou de pointer celui-ci vers une autre personne o la limitation de l'accès à la zone de travail, la pose de panneaux d'avertissement et l'identification des zones à risque d'exposition à un rayonnement laser ; et l'installation d'un éclairage assurant une bonne luminosité pour compenser la perte de visibilité due au port de lunettes de protection o l'inspection de la zone de travail pour s'assurer qu'il ne reste aucun matériau inflammable avant l'installation de lumières laser à haute puissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer un programme de surveillance médicale donnant lieu à un examen initial de la vue suivi d'examens périodiques ; - Éviter toute exposition aux fibres par le port de vêtements de protection et par la séparation des aires de travail et de repas
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques liés au montage de pylônes et l'installation d'antennes (travail en hauteur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Installer des barricades pour empêcher les personnes non-autorisées à accéder au site des travaux en hauteur, et éviter les situations dans lesquels des personnes travaillent en dessous d'autres travailleurs ; - Évaluer et entretenir les appareils de levage et donner une formation pertinente aux opérateurs qui les utilisent. Les plateformes surélevées doivent être entretenues et utilisées conformément aux procédures de sécurité établies qui couvrent entre autres le matériel et conformément aux 	

	<p>mesures de prévention des chutes (comme l'installation de garde-corps) et prévoient le déplacement des appareils seulement lorsque l'appareil de levage est rétracté, la réalisation des travaux de réparation uniquement par des personnes qualifiées et l'emploi de verrous/cadenas efficaces pour éviter toute utilisation par des personnes non autorisées et non formées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les échelles conformément à des procédures de sécurité préétablies concernant, notamment, la manière de les placer, d'y monter et de s'y tenir en équilibre, et l'utilisation de rallonges. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EAHS). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre la VBG/EAHS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; - Organisation des formations et sensibilisation régulières - Montage d'un mécanisme de réparation des doléances/plaintes adapté et efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant une clause spécifique des sanctions pénales relatives aux VBG EAHS. - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG EAS ; - Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous.
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaise et Burundaises. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, vérifié s'il y a des cas hors la loi ; - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les

- Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable)		travaux qu'il effectue. (Voir section 8 pour plus de détails)
---	--	---

Tableau 3: Matrice des mesures environnementales et sociales accompagnant les travaux de Réhabilitation des bâtiments du site de KININDO

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
Sol	La Destruction du couvert végétal et des plants de culture par les travaux de défrichage et terrassement	Revégétalisation et engazonnement de l'espace vert prévu sur le plan	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Perte de la faune et microfaune du sol du site	Dans l'espace vert, revégétaliser et restaurer l'habitat avec des espèces appropriées en collaboration avec les services forestiers locaux	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Risques liés aux travaux de terrassement et compactage des déblais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conserver la terre végétale et l'utiliser pour le réaménagement des surfaces perturbées ; ▪ Déblais réutilisés en remblais pour le compactage du parking avec apport d'autres matériaux ; ▪ Limiter au strict minimum le décapage, le déblaiement, le remblayage et le nivellement des aires de travail afin de respecter la topographie naturelle et prévenir l'érosion ▪ Déposer les déblais non utilisés dans des aires d'entrepôts temporaires ou les transporter dans des zones de remblais préalablement autorisées 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Déchets solides et liquides au sol	Les déchets solides et liquides générés par le chantier y compris emballages, déchets alimentaires, etc., devront être collectés et évacués	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
		vers une décharge adéquate. En particulier, les huiles de vidange seront soigneusement recueillies dans des récipients étanches, déposées dans des lieux où elles ne menaceront pas l'environnement et ne devront en aucun cas être déversées dans des cours d'eau, buses ou fossés latéraux.			
	La destruction des sites d'exploitation des matériaux de construction sur les sites d'emprunt (sable, gravier, latérite, eau, bois de chantier, etc.) avec l'érosion occasionnée et la perte de l'esthétique du paysage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remise en état des zones d'emprunt des matériaux de construction par les coopératives/Entreprise/Coopératives. ▪ Sur les zones d'emprunt, la terre végétale superficielle sera décapée et mise en réserve avant extraction des matériaux utilisables. Elles doivent être aménagées après exploitation pour en restituer le plus possible la morphologie d'un milieu naturel en comblant les excavations, en restituant en surface la terre végétale mise en réserve et en revégétalisant à l'aide d'espèces ligneuses à croissance rapide et adaptée à l'écologie du milieu. 	Entreprise	Après les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
Air	Nuisances olfactives causées par la poussière soulevée pendant le compactage du sol et le passage des camions transportant les matériaux de construction	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arrosage régulier du sol pendant les travaux ; ▪ Couverture des camions avec des bâches ; ▪ Limitation de vitesse aux conducteurs ; ▪ Réduire au minimum l'effet de la poussière sur l'environnement ambiant pour assurer la sûreté, la santé et la protection des ouvriers et des communautés vivant à proximité des activités ainsi que le couvert végétal. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
	Nuisance sonore causée par le bruit des machines et camions lors des travaux de construction du site	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir les engins en bon état (utiliser des engins en bon état et assurer l'entretien régulier) ▪ S'assurer que les niveaux de bruit émanant des machines, des véhicules et des activités bruyantes de construction sont maintenus à un minimum pour la sûreté, la santé et la protection des ouvriers et communautés vivant à proximité du chantier 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	La fumée dégagée par les machines et les camions lors du transport des matériaux de construction	Maintenir les engins en bon état (utiliser des engins en bon état et assurer l'entretien régulier)	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
Eau	L'eau de pluie qui stagne lors des travaux d'aménagement du parking	La construction de drains autour du périmètre des travaux pour capter le ruissellement (cunettes, caniveaux maçonnés et exutoires des eaux pluviales)	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une inclinaison en pente faible des aires compactées et asphaltées afin de permettre l'écoulement des eaux de pluie vers les réseaux d'évacuation périphériques ▪ Empêcher le bitume, les huiles et les eaux résiduaires utilisés ou produites pendant l'exécution des travaux de polluer autant les cours d'eau de surface environnants que la nappe phréatique et s'assurer également que l'eau stagnante est traitée de la meilleure manière possible afin d'éviter de créer des sites potentiels de reproduction 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
		des moustiques et autres insectes nocifs pouvant infecter autant les ouvriers que les populations riveraines.			
Milieu humain	Risque de plaintes dues au non-respect des critères dans le recrutement de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le recrutement doit être transparent avec les critères convenus et les listes retenues affichées et validées en lieux publics ; ▪ Faire signer les contrats de travail. 	Entreprise	Au début et Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Risque d'accidents de roulage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitation de vitesse par de ralentisseurs de vitesse comme les dos d'âne ; ▪ Signaler l'entrée et la sortie des véhicules, camions et engins ; ▪ Assurer le chantier et les travailleurs du chantier. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisation des chauffeurs à la limitation de la vitesse ; ▪ Disponibiliser une personne (Avec un gilet d'identification) qui guide les passants 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Mettre en place une signalisation	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usage des trousse de premiers soins ; ▪ Port des équipements de protection individuelle (EPI) par les travailleurs et les visiteurs du chantier ; ▪ Disponibiliser les kits de premiers secours (soins) ; ▪ Signer un contrat avec un CDS proche pour assurer les soins aigus. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
	Les maladies liées aux mauvaises conditions d'hygiène sur le site	Installation des sanitaires séparés homme/femme et des sanitaires mobiles.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Disponibilisation de l'eau potable et du savon sur le site et sur les plages.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Sensibiliser et faire suivre les mesures d'hygiène sanitaire sur les chantiers.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Recrutement d'un Responsable d'hygiène sanitaire et sécurité pour le respect du Plan d'Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement (HSSE) du chantier.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Les maladies contagieuses comme le COVID-19	Disponibilisation de l'eau potable et du désinfectant sur le site et sur les plages.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Sensibiliser et faire suivre les mesures sanitaires et gestes barrière contre le COVID-19 et si possible obliger le port des masques.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		Recrutement d'un Responsable d'hygiène sanitaire et sécurité	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Les maladies sexuellement transmissibles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisation des travailleurs sur les IST et VIH/SIDA ; ▪ Sensibilisation aux bons comportements et aux bonnes manières ; ▪ Sensibilisation par un agent de la santé publique. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Composante affectée	Description de l'impact	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Coût
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilité des préservatifs (Masculins et Féminins) dans les toilettes ; ▪ Respect des normes comportementales assurées par le Chef de chantier. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Les différentes formes de violence sur les lieux de travail et augmentation d'EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Signature du code de bonne conduite tenant compte des VBG et VCE ; ▪ Sensibilisation des travailleurs sur l'EAS/HS ; ▪ Signature du code d'éthique et de bonne conduite des travailleurs. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Méconduite sur les lieux de travail	Signature du code de bonne conduite de l'employeur.	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
	Risque d'accidents de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Port des équipements/kits de protection individuelle (casque, masques, gilet, bottes, lunettes, gants,...) ; ▪ Souscrire les employés dans une assurance de chantier. 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usage des trousse de secours (premiers soins) 	Entreprise	Pendant les travaux	Inclus dans les Coûts des travaux

Tableau 4 : Impacts positifs et leurs mesures de bonification accompagnant les travaux de Réhabilitation des bâtiments du site de KININDO

N°	Impact Positif	Mesure de bonification	Responsable	Période	Coût
1	Création d'emplois et réduction du taux de chômage (augmentation des revenus des ménages, des employés recrutés)	Sensibilisation pour une cohésion familiale	<ul style="list-style-type: none"> - Administration ; - Entreprise 	Délais d'exécution (même après)	Inclus dans les Coût des travaux

N°	Impact Positif	Mesure de bonification	Responsable	Période	Coût
2	Prise en compte du genre (vulnérables, groupes ethniques, etc.)	Intégrer cet aspect dans les clauses des DAO et le contrat du marché	<ul style="list-style-type: none"> - PAFEN - Entreprise attributaire ; - Administration 	Délais d'exécution	Inclus dans les Coût des travaux

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.
- Les Equipements 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 DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Le Burundi a signé et ratifié les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail :

Tableau 4 : Conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par le Burundi

Convention	Date de Ratification	État actuel
Convention n 29 sur le Travail Forcé (1930)	11 mars 1963	En vigueur
Convention n 87 sur la Liberté Syndicale et la Protection du Droite Syndical (1948)	25 juin 1993	En vigueur
Convention n 98 sur le Droit d'Organisation et de Négociation Collective de (1949)	10 oct. 1997	En vigueur
Convention n 100 sur l'égalité de rémunération (1951)	25 juin 1993	En vigueur
Convention n 105 sur l'Abolition du Travail Forcé (1957)	11 mars 1963	En vigueur
Convention n 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)	25 juin 1993	En vigueur
Convention n 138 sur l'âge minimum (1973)	19 juil. 2000	En vigueur
Convention n 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999)	11 juin 2002	En vigueur

Au niveau interne, les lois et règlements applicables en République du Burundi, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

4.1. De la rémunération et retenues à la source

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.

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

Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer⁴ au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée bénéficie d'un salaire de référence clair et équitable⁵.

L'employeur peut proposer à un travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise. Si le travailleur n'est pas d'accord, le contrat est rompu moyennant indemnités⁶.

4.2. Temps de travail

Le code du travail burundais fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 heures par semaine (8 heures par jour)⁷. 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.

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

⁵ Code du travail Burundi 2020 : Titres I relatif aux dispositions générales, chapitre II : principes fondamentaux, section 4: relative à la rémunération, article 13.

⁶ Article 95 du code au Burundi en 2020.

⁷ Article 245 du code du travail au Burundi.

droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation burundaise⁸.

4.3. Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures (article 259 du code de travail burundais), le travailleur bénéficie d'un temps de pause, rémunéré ou non d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunéré.

4.4. Congés

L'employé a droit à un congé payé (article 289 et suivants du Code du travail burundais). Ce 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. Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement d'entreprise ou des usages, le travailleur a droit à un congé annuel payé dont la durée ne peut en aucune manière être inférieure à 1 jour $\frac{2}{3}$ ouvrables par mois complet d'ancienneté de services soit 20 jours ouvrables par année d'ancienneté de services.⁹ 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 burundaise¹⁰.

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

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.

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement, dans le respect notamment de la Charte de l'unité nationale, de la Constitution, de la Charte nationale de dialogue social, des lois et des règlements, pour la défense de leurs intérêts professionnels et des conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées¹¹.

4.6. Conflits de travail

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

⁸ Article 261 du code de travail au Burundi.

⁹ Article 289 et 290 du code du travail au Burundi.

¹⁰ Article 109 du code du travail au Burundi.

¹¹ Article 24 et 25 du code du travail au Burundi.

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).

4.7. Contrats de travail

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

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

4.8. Statuts des réfugiés

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

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

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

- L'employeur met en œuvre les mesures de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sur base des principes généraux de prévention¹² ;
- L'employeur a l'obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué (article 35) ;
- Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens. Des ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure (article 146) ;
- Les travailleurs sont tenus de respecter une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent se conformer aux mesures établies par l'employeur ou son représentant (article 148) ;

¹² Article 318 du code du travail au Burundi

- L'Inspection du travail est composée d'un corps d'agents civils et assermentés qui sont indépendants pour inspecter les lieux de travail et pour assurer le respect des règles applicables ;
- L'employeur doit organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.¹³

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

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

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

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

La loi burundaise sur la sécurité au travail est régie par le 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 (le chapitre 5) y est consacré.

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. »

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

¹³ Article 322 du code de travail

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.

La loi N°1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal, Art. 586, loi N°1/11 du 24 novembre 2020 relative au code du travail, article 20 et suivants 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.

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.

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, 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.

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 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 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.

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).

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.

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

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

5.1. Obligations des employeurs et des travailleurs

L'employeur doit :

1. 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 ;
2. 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 ;

3. Tenir compte des capacités du travailleur en matière de santé et de sécurité lorsqu'il confie des tâches aux travailleurs ;
4. Consulter les travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies ;
5. Désigner les travailleurs pour mener à bien des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels ;
6. 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 ;
7. Tenir une liste des accidents du travail et dresser, pour les autorités responsables des rapports sur les accidents du travail subis par ses travailleurs ;
8. 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 ;
9. Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate en matière de sécurité et de santé.

Le travailleur doit :

1. 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
2. Informer immédiatement l'employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat et de toute lacune dans les dispositions de protection
3. 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 est 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 potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

5.2. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité 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 santé 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 de 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 :

- 1) 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.) ;
- 2) Indiquer par écrit les procédures opérationnelles ;
- 3) Indiquer les procédures de vérification de la conformité.

5.3. Mesures de préventions

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 et si possible après la pandémie de la Covid-19. Il s'agit des mesures de prévention contre :

- a) Les transferts des matières dangereuses : Les déversements non contrôlés de matières dangereuse 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.
- b) 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 jours, 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

6. PERSONNEL RESPONSABLE

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

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

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

- ✓ Coordonnateur du PAFEN: Chargé de la coordination de toutes les activités du projet ;
- ✓ Responsable des Sauvegardes Environnementales(RSE) et Responsable en sauvegardes Sociales(RSS) : ils (elles) travailleront en commun accord pour la mise en œuvre des Plans de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) et suivi des activités de sauvegardes sociales ;
L'UGP avec le soutien des spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales seront aussi des Responsables dans la préparation, implémentation et mise en œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP).
- ✓ Responsable de suivi-évaluation du projet : il fera le suivi des activités réalisées et non réalisées suivant le planning prévu et approuvé au niveau du comité de pilotage projet. Divers éléments du projet nécessiteront probablement également le soutien des partenaires chargés de la mise en œuvre et une collaboration étroite avec d'autres ministères, départements et agences (MDA), y compris le régulateur de l'industrie (sur la réglementation des télécommunications), la Banque centrale du Burundi (sur les paiements numériques), les ministères de l'Éducation (sur la connectivité des établissements d'enseignement), le ministère de la Fonction publique (sur les compétences numériques des fonctionnaires) pour n'en citer que quelques-uns.

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

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

Comme spécifié dans le Code du travail burundais, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Le recrutement aux différents postes du projet doit être publié sur les sites internet et dans les journaux, la sélection devra respecter les qualifications requises à chaque poste. La loi burundaise est contre la discrimination en matière d'emploi.¹⁴

7.1. Procédures pour la santé et la sécurité au travail

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

La PIU informera la Banque Mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus 48 heures 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 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.

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

Selon la Note de Bonnes Pratiques pour Lutter Contre l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel dans le Cadre du Financement de Projets d'Investissement Comportant de Grands Travaux de Génie Civil, révisé en octobre 2022, tous les projets, quel que soit leur niveau

¹⁴ Article 14 du code de travail au Burundi.

de risque, devraient garantir les actions minimales recommandées suivantes pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre.

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

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

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

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

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

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

7.3. Supervision

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

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

7.4. Rapportage

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

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

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1. Age de l'emploi

La loi burundaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans¹⁵ d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire les travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage (article 10).

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

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

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

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

1. Travaux domestiques tels que marmiton, aide gardien d'enfant ;
2. Récolte de semences, de feuilles et de fruits, pour autant que le travail de cueillette s'effectue à partir du sol et qu'il ne comporte pas le transport de charges supérieures à 15 kg ;
3. Égrenage manuel de fruits et semences ;
4. Triage de produits végétaux ;
5. Confection de liens pour pépinières ;
6. Vannerie ;

¹⁵ Article 10 : Section 3 : L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans dans le code du Travail 2020

7. Garde de bétail et basse-cour ;
8. Jardinage ;
9. Menus travaux exercés par les plantons, grooms, portiers ;
10. Vente de journaux et colportage ne comportant pas le transport de poids de plus de 15 kgs ;
11. Les travaux légers et salubres autorisés par l'inspection du travail.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification des personnes recrutées sur base des cartes nationales d'identité afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le code du travail. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

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

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

8.2. Travail forcé

Le projet est contre le travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. ¹⁶ L'article 7 et 8 du Code du travail burundais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

9. TERMES ET CONDITIONS

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

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

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

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

¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Pour les travailleurs des partenaires bénéficiaires des appuis du projet, chaque partenaire devra soumettre son plan de gestion de la Main-d'œuvre avant l'approbation de son financement par la Banque et l'Unité de Gestion Projet. Ce dernier va faire le suivi sur terrain pour la vérification du respect des clauses de la convention¹⁷.

10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES

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

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

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

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme digne de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services EAS/HS suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action. En effet, les procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et la dignité des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

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

- *Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;*
- *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 doléances 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*

¹⁷ Article 44 du code du travail au Burundi

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 doléances 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.*

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

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager sauf pour les plaintes liées à 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 « à l'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. Dans le cas contraire, il doit être consigné dans un PV bien motivé, la volonté expresse d'abandonner les poursuites par le ou la plaignant(e) (l'experte en VBG pourra nous en dire plus quant à ce). Celle-ci ou celui-ci sera également en charge de mettre les victimes en lien avec les ONG servant de support à l'équipe du projet, une liste est disponible et sera transmise à l'expert(e) dès son recrutement.

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

10.1. Formations

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

10.2. Suivi et rapportage

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

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

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- 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 NES no 2 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 NES no 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

12. EMPLOYE 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 potentiels 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, le projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des codes du travail Burundais et de la NES 2 de la Banque Mondiale.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux.

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 et l'adapter au besoin.** 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 présente NES 2 et de 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.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

1. Généralités

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

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et

- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

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

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

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

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

ANNEXE 2 : DEFINITIONS

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

- **Agression physique :**

Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

- **Auteur :**

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

- **Chantier :**

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

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

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

▪ **Consentement :**

Est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord 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.

▪ **Employé :**

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

▪ **Enfant :**

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

▪ **Entrepreneur :**

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

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

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

▪ **Faveurs sexuelles :**

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

▪ **Gestionnaire :**

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

similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

- **Harcèlement sexuel :**

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

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

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

- **Mariage forcé :**

Le mariage d'un individu contre sa volonté.

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

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

- **Mesures de responsabilité et confidentialité :**

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

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

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

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

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

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

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

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

Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

- **Protection de l'enfant :**

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

- **Protocole d'intervention :**

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

- **Sollicitation malintentionnée des enfants :**

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

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

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

- **Survivant/e (s) :**

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

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

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

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

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

Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est à- dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa

survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

- **Violence psychologique/affective :**

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

- **Viol :**

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

- **Violence sexuelle :**

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

ANNEXE 3 : CODE DE CONDUITE

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité

au travail (HST), au VIH/sida, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur 2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;

2. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
3. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
4. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
5. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
6. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, orientation sexuelle, identité de genre, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
7. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
8. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
9. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou d VCE commis par un collègue de

travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite. En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans.

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

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

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

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

5. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

ANNEXES 5 : SANCTIONS

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retard injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la	Licenciement sans préavis

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	
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou 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.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXES 6 : POLITIQUE ET INTERVENTION RELATIVES AUX AUTEURS DE VIOLENCE

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

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

ANNEXES 8 : SANCTIONS

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

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

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

- i. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale;
- ii. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement;
- iii. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

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

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

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

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

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

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

7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

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

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

Inclure ce qui suit :

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

ANNEXE 9 : EXEMPLE DES CONTRATS

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