



LA BANQUE MONDIALE
BIRD • IDA | GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

REPUBLIQUE DU BURUNDI
MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT,
DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE

PROJET DE RESILIENCE CLIMATIQUE DES COLLINES DU
BURUNDI (PRCCB)

PPA N° : V 4870-BI

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

Rapport final

Juin 2024

Résumé Exécutif

Le présent instrument relatif aux Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) est préparé dans le cadre de la préparation du Projet de Résilience Climatique des Collines du Burundi (PRCCB), financé par la Banque Mondiale, et vise à garantir une gestion efficace, éthique et durable des ressources humaines tout au long de la mise en œuvre du projet.

L'objectif de ce PMGO est de disposer de procédures permettant d'identifier et de gérer les modalités d'emploi du personnel, les conditions de travail et d'hygiène, la santé et la sécurité pour tout travailleur mobilisé dans l'exécution des activités du projet conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Burundi et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2-Emploi et conditions de travail) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. En effet, Le PRCCB est un projet du Gouvernement du Burundi placé sous tutelle du ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage (MINEAGRIE) avec un financement de la Banque Mondiale d'environ septante millions de dollars américains (70 millions de \$). L'objectif du PRCCB est d'accroître la gestion intégrée du paysage et améliorer la résilience des moyens de subsistance des communautés fragiles dans les collines cibles du Burundi.

L'élaboration du PGMO s'est articulés sur les éléments retenus dans la réunion de briefing avec les experts de l'unité de préparation du projet, l'analyse documentaire et la consultation des parties prenantes. Ainsi, le nombre total de travailleurs du projet en préparation est estimé à environ 51 287 employés sur la durée du projet dont 57 travailleurs directs, 1230 travailleurs contractuels (230 prestataires et 1.000 employés des prestataires/fournisseurs), 50.000 travailleurs locaux/communautaires.

Ce PGMO fournit également des informations générales sur les conditions de travail dans le cadre du projet, présente le cadre juridique dans lequel les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail sont régies tout en tenant compte du contexte social et les risques sécuritaires qui prévalent dans la zone d'intervention du projet. Il Présente les risques liés à la main d'œuvre dont les plus essentiels sont relatifs aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, au travail des enfants et travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) ainsi qu'aux violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel. Des mesures de gestion/atténuation de ces risques ont été proposées par les bénéficiaires potentiels du PRCCB en préparation. Il s'agit notamment du respect des dispositions du code de travail et des exigences de la norme NES 2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail, de la mise en application du code d'éthique et de bonne conduite par les travailleurs du projet, les formations/sensibilisations sur les bonnes pratiques de limitation des risques liés à la main d'œuvre.

Ce PGMO considère les Violences basées sur le genre et élabore des stratégies de limitation de risque d'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel pouvant survenir dans le projet. En fin il propose un code d'éthique et de bonne conduite qui régira les employés dans la mise en œuvre du projet.

Executive summary

This Labour Management Procedures (LMP) is prepared as part of the Burundi Hills Climate Resilience Project (PRCCB), financed by the World Bank, and aims to guarantee the effective, ethical and sustainable management of human resources throughout the implementation of the project. The objective of this LMP is to have procedures to identify and manage the employment terms, working conditions, and hygiene, health and safety for any worker mobilized in the execution of the activities of the project, in accordance with the provisions of the labor code in Burundi, and the requirements of Environmental and Social Standard 2 (ESS 2-Employment and working conditions) of the Environmental and Social Framework (ESF) of the World Bank. The PRCCB is a project of the Government of Burundi, placed under the supervision of the Ministry of the Environment, Agriculture and Livestock (MINEAGRIE) with funding of approximately seventy million US dollars (\$70 million). The objective of this LMP is to have procedures to identify and manage the terms of employment of staff, working conditions and hygiene, health and safety for any worker mobilized in the execution of activities of the project in accordance with the provisions of the labor code in force in Burundi and the requirements of the Environmental and Social Standard (NES 2-Employment and working conditions) of the Environmental and Social Framework (CES) of the World Bank. The development of the LMP is based on information provided by experts from the project preparation unit, documentary analysis, and consultation of stakeholders. The total number of project workers is estimated at 51,287 employees over the five-year duration of the project, including 57 direct workers, 1,230 contract workers (230 service providers and 1,000 service provider/supplier employees), 50,000 local/community workers.

This PGMO provides general information on working conditions within the framework of the project, and the legal framework for working conditions, health and safety at work, while taking into account the social context and security risks that prevail in the project intervention area. It presents the risks linked to labor, the most essential of which relate to working and employment conditions, discrimination and inequality of opportunity, child labor and forced labor, health and safety at work, as well as gender-based violence, sexual exploitation and abuse, and sexual harassment. Measures to manage/mitigate these risks are proposed. They include compliance with the provisions of the labor code and the requirements of the World Bank NES 2 standard relating to working conditions, the implementation of the code of ethics and good conduct by project workers, training/awareness raising on good practices for limiting labor-related risks. This LMP considers gender-based violence and develops strategies to limit the risk of sexual exploitation and abuse/sexual harassment that may occur in the project. Finally, it proposes a code of ethics and good conduct which will govern employees during implementation of the project

Tables des matières

1. INTRODUCTION	8
1.1 Bref aperçu sur la Projet de Résilience Climatique des Collines du Burundi (PRCCB) .	8
1.2. Objectifs et nécessité des Procédures de Gestion de la Main d’œuvre	9
2. GÉNÉRALITÉS SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet	11
2.2. Effectifs estimés de travailleurs du projet.	15
2.3. Couverture des besoins en main d’œuvre	15
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX POTENTIELS RISQUES LIÉS À LA MAIN-D’ŒUVRE	16
3.1 Activités du projet	16
3.2. Principaux risques liés à la main d’œuvre.....	16
3.3. Mesures d’atténuation des risques liés à la main d’œuvre	18
3.3. Les interventions en cas d’urgence	47
4. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX PGMO DU PROJET : CONDITIONS GÉNÉRALES	48
4.1. Salaires et retenues à la source	48
4.2. Temps de travail	48
4.3. Temps de repos.....	48
4.4. Congés	48
4.5. La liberté d'association	49
4.6. Conflits de travail	49
4.7. Contrats de travail	49
4.8. Tableau comparatif de la norme environnementale et sociale 2 (NES2) avec quelques dispositions pertinentes de la loi portant code du travail en RDC	49
5. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	52
6. PERSONNEL RESPONSABLE	55
6.1- Arrangements Institutionnels	56
6.2-Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	56
6.3-Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires.....	57
6.4-Santé et sécurité au travail	57
6.5-Formation des travailleurs.....	57
6.6-Gestion des plaintes des travailleurs	57
6.7 Surveillance et suivi de la gestion des plaintes	57
7. POLITIQUES ET PROCÉDURES	58
7.1-Santé et sécurité au travail (SST).....	59

7.2-Travail des mineurs.....	59
7.3-Fatalité et incidents graves.....	59
7.4-Afflux de main d'œuvre.....	59
7.5-Conflits de travail sur les conditions d'emploi.	59
7.6-Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.	60
7.7-Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.	60
7.9-Surveillance et rapport.	61
8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCÉ	62
8.1. Age de l'emploi.....	62
8.2. Travail forcé.....	62
8.3. Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé.....	63
8.4. Gestion des accidents mortels	63
9.-TERMES ET CONDITIONS GÉNÉRALES	64
9.1-Règle Générale.....	64
9.2-Contrat de travail.....	64
9.3-Des rémunérations	64
9.3.1. Situation actuelle au Burundi	64
9.4-Des périodes de repos	65
9.5-Des conditions de licenciement	65
9.6-De la Non-discrimination et égalité des chances	66
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)	66
10.1. Procédure de mise en œuvre du MGP	66
10.2. Les étapes clés du MGP	67
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	71
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	72
13. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	74
ANNEXE 1 : Code d'Ethique et de Bonne Conduite avec Prise en Compte de la Déclaration d'Engagement Individuel pour la Prévention des Violences Basées sur le Genre	76

Liste des Tableaux

Tableau 1. Description des composantes du projet PRCCB	8
Tableau 2 : Travailleurs directs au niveau national et leur compétence	11
Tableau 3: Coordination régionale du projet.....	14
Tableau 4 : Travailleurs contractuels	14
Tableau 5 : Effectifs estimés de travailleurs	15
Tableau 6: les risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre durant la mise en œuvre du PRCCB	19
Tableau 7. Les principaux risques identifiés par les parties prenantes auxquels seront exposés la main-d'œuvre mobilisée par le projet	21
Tableau 8: Procédure de mise en œuvre du MGP	66

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
AR	Antennes Régionales
BM	Banque Mondiale
CERC	Composante d'Intervention d'Urgence Contingente
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
EPI	Equipe de Protection Individuel
HS	Harcèlement Sexuel
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
NIES	Notice d'Impacts Environnemental et Social
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OBPE	Office Burundais de Protection de l'Environnement
PAAR	Projet d'Amélioration de l'Accessibilité Rurale
PB	Procédures de la Banque
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures/de Gestion de la Main d'Œuvre
PIB	Produit Intérieur Brut
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PO	Politique Opérationnelle
PV	Procès-verbal
SIDA	Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
UCP	Unité de Coordination du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre Virus de l'Immunodéficience Humaine
VCE	Violences contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

1. INTRODUCTION

1.1 Bref aperçu sur la Projet de Résilience Climatique des Collines du Burundi (PRCCB)

Le PRCCB est un projet du Gouvernement du Burundi placé sous tutelle du ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage (MINEAGRIE) avec un financement de la Banque Mondiale d'environ septante millions de dollars américains (70 millions de \$). Le projet prévoit couvrir environ 65 collines ciblées de 13 communes, réparties dans 8 provinces dont : les provinces Bujumbura Rural (Isale-Kanyosha), Bururi (Songa), Cibitoke (Buganda-Murwi), Gitega (Bugendana-Giheta), Kayanza (Matongo), Muyinga (Buhinyuza), Kirundo (Bwambarangwe –Busoni) et Rumonge (Buyengero).

L'objectif de développement du projet (PRCCB) est d'intensifier la gestion intégrée des bassins versants et d'améliorer la résilience des moyens de subsistance des communautés fragiles dans les collines cibles du Burundi.

Il s'articule autour de cinq composantes décrites dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1. Description des composantes du projet PRCCB

Composantes	Description
Composante 1 : Renforcement de l'environnement politique et réglementaire pour la coordination nationale de l'action climatique et le renforcement des capacités institutionnelles pour la mise à l'échelle de la restauration des paysages à travers le pays (7 millions USD,)	Les activités de ce volet amélioreront les politiques, les réglementations, les procédures administratives et les capacités institutionnelles. Elles permettront une approche globale de la gouvernance climatique et foncière et une collaboration intersectorielle entre les principales parties prenantes : Agences gouvernementales nationales, gouvernements locaux, société civile, universités, entreprises, coopératives agricoles, écoles et ménages y compris les groupes socialement marginalisés et défavorisés.
Composante 2 : Intensifier la restauration durable des paysages sur les bassins versants les plus dégradés (42 millions USD)	Cette composante financera l'intensification des activités de gestion durable des paysages au niveau des bassins versants (terrassement, reboisement, systèmes d'irrigation adaptés localement et gérés par les agriculteurs y compris la gestion des versants vulnérables et à risque dans les zones protégées
Composante 3 : Renforcement de la résilience des moyens de subsistance des communautés collinaires cibles du Burundi(14 millions USD)	La composante investira dans les activités visant à accroître la résilience des moyens de subsistance des communautés ciblées par le projet. Il s'agira des activités pour préparer et intégrer les plans d'actions sur le changement climatique dans les Plans de développement communaux, soutenir les moyens de subsistances résistants au climat pour les communautés les plus vulnérables au climat, et améliorer la sécurité

	foncière par la certification des terres dans chaque colline ciblée. etc.
Composante 4. Appui à la mise en œuvre du projet 7 millions USD)	Les activités de la composante porteront sur la gestion et la coordination du projet, au suivi et à l'évaluation ainsi que la communication.
Composante 5. Réponse aux Situation d'Urgence (CERC) Composante	Un CERC sans frais serait inclus conformément à la politique de financement des projets d'investissement (IPF) de la Banque mondiale (paragraphe 12 et 13) pour les projets en situation de besoin urgent d'assistance ou de contraintes de capacité. En cas d'urgence éligible, cette composante permettra d'utiliser des fonds non engagés, de la catégorie des dépenses non allouées.

Le Projet de Résilience Climatique des Collines du Burundi est préparé conformément au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Ainsi, la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES n°2), reconnaît l'importance de la création d'emploi, d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté. C'est ainsi que la mise en œuvre du PRCCB exige l'élaboration au préalable, des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin de répondre aux exigences du CES particulièrement à la NES n°2.

1.2. Objectifs et nécessité des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

Le document relatif aux Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet décrit la manière dont les différentes catégories des travailleurs du projet seront gérées conformément à la législation du travail en vigueur au Burundi, des conventions collectives applicables et des dispositions de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque Mondiale sur les conditions de travail. Celles-ci requièrent que le Gouvernement de République du Burundi élabore les Procédures de gestion de la main d'œuvre. Ledit document encourage la mise en œuvre d'une approche risque anticipative pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail pour le PRCCB. Cet instrument a donc pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec handicap, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES2), les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail-OIT) ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec la législation nationale ; et

- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer et de résoudre les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Il sied de noter que les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les abus sexuelles et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil seront pris en compte pour l'enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

Notons que le PGMO est un document vivant et de ce fait, pourra être en cas de besoin, réévalué, révisé et mis à jour pendant la mise en œuvre du projet.

Treize (13) points essentiels constituent le plan du PGMO et se présentent comme suit :

1. Bref aperçu sur le PRCCB
2. Généralité sur 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 des travailleurs sensibles à l'EAS/ HS
11. Gestion des fournisseurs et prestataires
12. Travailleurs communautaires
13. Travailleurs des fournisseurs principaux

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

Cette section décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la préparation du Projet de Résilience Climatique des Collines du Burundi (PRCCB), l'Unité de Coordination du Projet (UCP), sous la tutelle du ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage, est chargée de la mise en œuvre et coordination des activités du projet. Dans le cadre de la mise en œuvre du PRCCB, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. Conformément au code du travail, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet PRCCB 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 des procédures de gestion de la main d'œuvre et

conformément au Règlement de Passation des Marchés de la Banque Mondiale pour les Emprunteurs. Les candidatures féminines seront fortement encouragées pour favoriser la diversité et l'égalité des chances et ceci peut se faire en encourageant à se lancer en mettant en avant leurs réussites et en proposant des opportunités de développement professionnel.

2.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le projet PRCCB emploiera : des travailleurs directs, des travailleurs contractuels et des travailleurs communautaires et les fournisseurs principaux

- a) Travailleurs directs.** C'est toute personne employée directement par le projet (y compris l'UCP et les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet PRCCB.

Comme le PRCCB constitue une extension du projet pilote « Projet de Restauration et de Résilience du Paysage du Burundi (PRRPB) », le personnel travaillant sur le projet parent sera reconduit. Seuls les postes additionnels seront pourvus du nouveau personnel.

Tableau 2 : Travailleurs directs au niveau national et leur compétence

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétences requises
Coordonnatrice	1	Poste occupé	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets, compétence en communication et en coordination des parties prenantes, des partenaires de mise en œuvre et des institutions gouvernementales. Une compréhension solide des défis liés au changement climatique et des solutions de résilience adaptée au contexte national. Elle possède en outre des connaissances solides en procédures de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines, financières, et comptables.
Assistant(e) de la Coordonnatrice et Responsable technique	1	Poste vacant/à pourvoir	Connaissances et expérience solides en changement climatique et des stratégies de résilience associées ainsi que des compétences en gestion des projets, des compétences organisationnelles solides et la capacité à résoudre des problèmes complexes.
Responsable Administratif et financier	1	Poste occupé	Maîtrise des procédures de gestion des projets financés par les partenaires au Développement (IDA, BAD, UE, agences ONU, etc..) ; bonne connaissance en passation des marchés et des directives de gestion financière de la Banque Mondiale ; maîtrise de l'outil informatique et bonne connaissance du logiciel Comptable ...
Responsable Passation des Marchés	2	Poste occupé	Maîtrise des procédures de passation de marchés et directives de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Auditeur interne	1	Poste occupé	Connaissances approfondies des normes professionnelles et des meilleures pratiques en audit interne ainsi que des

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétences requises
			compétences avancées en analyse des risques et en techniques d'audit.
Responsable Suivi-Evaluation	1	Poste vacant/à pourvoir	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation dans le cycle de projet ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction, compétences en organisation des ateliers et en capitalisation et conception de matériels didactiques et de dissémination...
Spécialiste en communication et engagement citoyen	1	Poste occupé	Expertise en stratégie de communication et sa mise en œuvre
Spécialiste en sauvegarde Environnementale et Sociale	1	Poste occupé	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Réinstallation, Populations autochtones
Spécialiste en Genre /EAS/SH et inclusion sociale	1	Poste occupé	Connaissance en prévention et réponse en VBG, et des recommandations de la Note de Bonne Pratiques de la Banque en matière EAS/HS
Chef Comptable	1	Poste vacant/à pourvoir	Bonne connaissance des procédures de gestion financière des projets financés par la Banque Mondiale, Maîtrise des procédures comptables de l'OHADA, maîtrise des logiciels spécifiques de gestion Comptable et financière et/ou de projet. Il/elle doit être capable de gérer les budgets du projet, suivre les dépenses, préparer les rapports financiers conformément aux normes de la BM.
Comptables	2	Poste occupé	Bonne connaissance des politiques et des procédures de la BM en matière de gestion financière des projets ainsi qu'une expertise comptable solide pour assurer la conformité aux normes internationales et aux réglementations locales. Il/elle doit être capable de gérer les budgets du projet, suivre les dépenses, préparer les rapports financiers conformément aux normes de la BM.
Logisticien (ne)	1	Poste vacant/à pourvoir	Bonne connaissance des gestes et postures de manutention, bonne connaissance des procédures des approvisionnements et gestion des stocks, maîtrise des logiciels de gestion de stocks ; bonne connaissance des techniques d'inventaire et capacité à utiliser différents engins de transport.
Archiviste	1	Poste vacant/à pourvoir	Connaissances approfondies des principes archivistiques et des normes professionnelles, des compétences techniques pour gérer les systèmes d'archivages ainsi que des capacités organisationnelles et de recherche pour garantir l'accessibilités et la préservation des documents.
Spécialiste en infrastructure	1	Poste vacant/à pourvoir	Compétences variées pour concevoir, développer et entretenir des infrastructures essentielles du génie rural. Une bonne connaissance des enjeux environnementaux et une

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétences requises
			capacité à intégrer des solutions durables et innovantes dans les projets de développement rural.
Expert en restauration du paysage	1	Poste occupé	Avoir une compréhension approfondie des principes écologiques et des processus de restauration des écosystèmes ainsi que des compétences en planification et mise en œuvre des projets de restauration du paysage
Expert en productivité agricole	1	Poste occupé	Avoir des compétences variées pour améliorer l'efficacité et rentabilité des exploitations agricoles. Excellente maîtrise des domaines de l'agronomie, de la gestion des cultures et des pratiques agricoles durables. Compétences en gestion économique et financière des exploitations agricoles.
Expert en Elevage	1	Poste vacant/à pourvoir	Maîtrise des techniques d'alimentation et de reproduction des animaux. Compétences en gestion économique et financière des exploitations agricoles. Bonne compréhension des enjeux sanitaires liés à l'élevage laitier. Capacité à analyser les performances d'une exploitation et à proposer des solutions adaptées
Expert en certification foncière	1	Poste occupé	Connaissances approfondies en réglementations foncières, les cadres juridiques et les processus de certification foncière. Il/elle doit avoir des compétences en cartographie, en analyse spatiale et en Système d'Information Géographique (SIG).
Plantons	5	3 Postes vacants/à pourvoir	Compétences en communication pour interagir avec les destinataires des courriers ainsi qu'une connaissance de gestion des documents et des processus d'expédition pour garantir la conformité aux normes et réglementations en matière de traitement des courriers.
Agent de propreté	5	3 Postes vacants/à pourvoir	Etre discret et courtois, avec un sens de respect du secret professionnel,
Consultants UCP	3	à pourvoir	A définir selon les besoins
Chauffeurs	10	6 Postes vacants/à pourvoir	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
Total			42

Il est prévu que la mise en œuvre du projet nécessite trois coordonnateurs régionaux, trois charges du suivi-évaluation (SE) et trois Responsables du génie rural et trois secrétaires et des agents d'appuis qui seront recrutés en cas de besoin.

1.b. Coordination régional du projet

Tableau 3: Coordination régionale du projet

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétences requises
Coordonnateur régional	3	1 Poste vacant/à pourvoir	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets, en procédures de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines, financières, et comptables.
Responsable du génie rural	3	3 Postes vacants/à pourvoir	Expertise technique dans le domaine de l'ingénierie civile, de l'agriculture, de l'Hydrologie et de l'environnement pour concevoir des solutions adaptées aux besoins spécifiques des zones rurales
Chargé de suivi-évaluation	3	1 Poste vacant/à pourvoir	Expérience dans la conception et la mise en œuvre des systèmes de suivi et de l'évaluation y compris la collecte des données, l'analyse quantitative et qualitative ainsi que la mesure des indicateurs de performance et de résultats. Il/Elle doit avoir des compétences en communication des résultats et une compréhension des enjeux liés au changement climatique.
Un secrétaire	3	1 Poste vacant/à pourvoir	Des compétences rédactionnelles. De la rédaction de comptes rendus à la saisie de documents administratifs, en passant par les e-mails à traiter, les missions des secrétaires les obligent à posséder de grandes capacités rédactionnelles ainsi qu'une bonne expression écrite
Chauffeurs	3	3 Postes vacants/à pourvoir	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
Total			15

b) Travailleurs contractuels. On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du PRCCB les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la diversité des activités et de l'étendue de la zone couverte par le projet, le nombre de prestataires/fournisseurs de services est estimé à environ 230 pour la durée du projet. Le nombre de personnes employées par travailleurs contractuels (fournisseurs/prestataires) est estimé à 1000 personnes.

Tableau 4 : Travailleurs contractuels

Equipe de Travailleurs contractuels	Nombre	Système de mobilisation	Compétences requises
Cabinets de consultants	5	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Consultants individuels	10	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet

Entreprises	15	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Fournisseurs	200	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Total			230

c) Les Travailleurs Communautaires. Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet sur une base volontaire à la suite d'un accord individuel ou communautaire. Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, ils pourront recevoir une rémunération monétaire comparable au coût de la tâche appliquée dans la localité. Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions. Le projet pourra aussi collaborer avec des bénévoles communautaires à qui le PRCCB pourra encourager soit en nature avec des équipements nécessaires ou une motivation monétaire : Il s'agit des CEP, CDC (Comité de Développement Communautaire), Comité de Gestion des Plaintes (CGP), CSBV (Comité des Sous-Bassin Versant), CCS (Comité Chaîne de Solidarité), Commission de Reconnaissance Collinaire, qui sont estimés à 1000 personnes pour chaque comité). Quoique leur travail soit bénévole, le PRCCB pourrait envisager de leur octroyer des motivations (frais de communication, frais de déplacement, EPI, primes, renforcement des capacités, formation, etc.)

d) Le nombre de travailleurs communautaire susceptible d'être employé sur le projet est estimé à environ 51.000 personnes.

2.2. Effectifs estimés de travailleurs du projet.

Le nombre total de travailleurs du projet est estimé à environ **51 291 employés** sur la durée du projet :

Tableau 5 : Effectifs estimés de travailleurs

N°	Type de travailleurs	Effectif	Recommandations liées à l'intégration genre
1	Travailleurs directs	57	Dans les nouveaux postes à pourvoir, au moins 50% devraient être des femmes pour promouvoir l'égalité et l'équité genre en termes d'accès au travail.
2	Travailleurs contractuels	230	Encourager les candidatures féminines pour assurer l'équilibre genre.
3	Travailleurs communautaires	51000	Assurer qu'au moins 51% de femmes accèdent au travail rémunéré
	Total		51 287

2.3. Couverture des besoins en main d'œuvre

Le personnel de l'UCP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture.

Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UCP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX POTENTIELS RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1 Activités du projet

Conformément aux différentes composantes du PRCCB, les activités à mettre en œuvre seront liées essentiellement à l'aménagement des bassins versants, à la distribution des animaux d'élevage et des intrants agricoles, à la protection des réserves naturelles et des Parcs, au développement des activités génératrices de revenus (AGR)/Entrepreneuriat, au renforcement des capacités, à la micro-irrigation et à la certification foncière

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 entre autres :

- ✓ Les risques de maladie contractées au travail chez le personnel de L'Equipe de Coordination du Projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ; les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de terrassement, reboisement, systèmes d'irrigation. Outre ces risques il y a aussi d'autres risques qui sont à identifier tels que les risques de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA, et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières ;
- ✓ Les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,
- ✓ Les risques pour la santé et la sécurité des communautés autour des chantiers,
- ✓ Risque de santé et de sécurité occasionnés éventuellement par (l'utilisation de solvants ou de substances toxiques, accidents industriels, gestion des déchets, bruit, etc.).
- ✓ Les risques liés 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

- ✓ Problèmes de sécurité lors du travail en hauteur et à proximité d'équipements/machines en mouvement.
- ✓ Pauvres conditions de travail
- ✓ Manque/équipement de protection personnel inadéquat ou inapproprié et/ou accessoires de sécurité pour le personnel
- ✓ Installations de premiers secours inadéquates sur les lieux de travail et manque de mécanismes d'intervention d'urgence pour transférer les blessés vers les hôpitaux et y prendre soin.
- ✓

- ✓ Installations d'hébergement inadéquates dans les camps de travail
- ✓ Manque d'installations sanitaires et de santé adéquates
- ✓ Non-paiement et disparité des salaires
- ✓ Non-paiement et/ou refus d'avantages (indemnisation, prime, allocations de maternité, etc.)
- ✓ Discrimination dans l'emploi (par exemple, licenciement brutal, conditions de travail, salaires ou avantages sociaux, etc.)
- ✓
- ✓ Sûreté et sécurité de la main-d'œuvre féminine sur les chantiers et dans les camps de travail
- ✓ Manque/Inadéquation d'installations pour les femmes enceintes et les mères allaitantes
- ✓ Effondrements/glislements de terrain, des catastrophes dues à des inondations/incendies, etc. sur les sites opérationnels et/ou les camps de main-d'œuvre.

- ✓ De plus, d'autres risques pourraient être les suivants :
- ✓ Conditions d'emploi peu claires (en particulier pour les ouvriers/travailleurs non qualifiés)
- ✓ Discrimination et refus de l'égalité des chances en matière d'embauche et de promotions/incitations/opportunités de formation (travailleurs sous contrat)

Cependant, les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) peuvent se produire.

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.

Des travaux de terrassement, reboisement et d'irrigation pourraient les aggraver, si on ne fait pas attention, le risque d'EAS/HS exercé de différentes manières par un éventail d'acteurs dans les sphères publiques et privées. Des salaires relativement consistant pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci sont sans consentement clair, en particulier impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus sexuels. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles inopportunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;

Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ; par exemple dans le cadre du PRCCB, il s'agira des activités de terrassement, irrigation, Ces travaux impliqueront sans aucun doute des travaux dangereux et par conséquent, les

personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois estimés moins dangereux.

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

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

L'Unité de Coordination du Projet (UCP)- PRCCB sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation et veillera impérativement et de manière permanente à ce que les différents intervenants dans le 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.

Tableau 6: les risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre durant la mise en œuvre du PRCCB

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>Les maladies liées au travail chez le personnel de bureaux de l'UCP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet). La sécurité et l'hygiène dans les camps de travailleurs Exposition des travailleurs à la pollution de l'air</p>	<p>L'intégration et le suivi des dispositions de santé, de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. Amélioration de la ventilation, utilisation des technologies de filtration de l'air et réduction des émissions de gaz à effet de serre</p> <p>Sensibilisation et formation des travailleurs sur les risques associés à la pollution de l'air atmosphérique</p>	<p>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 d'exécution des travaux. Surveiller et mesurer régulièrement les polluants atmosphériques et climatiques qui ont des impacts néfastes sur la santé des travailleurs Mise en place des systèmes de surveillance des polluants</p>
<p>La santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de terrassement, d'irrigation et de reboisement notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de infections respiratoires par suite d'émanation de poussières</p>	<p>Le PRCCB 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 d'exécution des travaux ; Le PRCCB 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.</p>	<p>Préparer un Plan d'Hygiène Santé et sécurité qui comprend toutes les mesures de prévention et en faveur des travailleurs et des communautés Un programme de santé détaillé doit être fourni au PRCCB 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 ; La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.</p>
<p>l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>	<p>La mise en place des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du PRCCB 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.</p>	<p>La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ; Outiller obligatoirement les travailleurs du PRCCB des équipements de protection individuels.</p>
<p>L'exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) Le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées</p>	<p>L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ;</p>	<p>Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les acteurs concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect.</p>

<p>agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants.</p>	<p>Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour tous les travailleurs avec des points d'entrée multiples, sûrs et accessibles, l'orientation vers les prestataires de services VBG et des procédures pour vérifier et gérer les plaintes en ligne avec l'approche centrée sur les survivants. Organisation des formations et sensibilisation régulières à l'endroit mutuel en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer ce type d'incident</p>	<p>Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG EAS/HS ; Illustrer ces comportements attendus¹ au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous.</p>
<p>Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction, mais aussi dans le secteur de construction des travaux ; Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable) Les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre, y compris les conflits sociaux avec les communautés locales ;</p>	<p>Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur des codes du travail et du numérique à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Burundaises</p>	<p>Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs attesté par un PV de contrôle. Aussi dans le but de vérifier 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 travaux qu'il effectue.</p>

¹ Il est recommandé de n'utiliser que des images de comportements attendus et souhaités et non celles de la violence, afin que le projet ne renforce pas l'image stéréotypée des femmes et des filles comme des victimes impuissantes et des hommes/garçons comme des auteurs agressifs.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques identifiés par les parties prenantes auxquels seront exposés la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

Tableau 7. Les principaux risques identifiés par les parties prenantes auxquels seront exposés la main-d'œuvre mobilisée par le projet

Activités	Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
C1 : Environnement favorable à la résilience climatique			
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités institutionnelles et communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés de fournir une formation adaptée aux besoins individuels suite à un effectif élevé des bénéficiaires et des niveaux de compétence variés • Hétérogénéité des compétences : Avec des bénéficiaires ayant des niveaux de compétence différents, il peut être difficile de maintenir un rythme de formation qui convienne à tous. • Manque de ressources : Des effectifs élevés peuvent limiter les ressources disponibles pour fournir une formation individualisée, comme le temps et le personnel qualifié. • Gestion du temps : Adapter la formation aux besoins individuels de chaque bénéficiaire peut prolonger la durée globale du programme, ce qui peut être difficile à gérer. • Perte d'attention : Un grand nombre de participants peut entraîner une perte d'attention et d'engagement lors des sessions de formation, ce qui réduit l'efficacité globale de l'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer des modules de formation adaptés aux différents groupes • Évaluation préalable des compétences : Avant le début de la formation, effectuez une évaluation des compétences pour identifier les lacunes et adapter le programme en conséquence. • Segmentation des groupes : Divisez les bénéficiaires en groupes plus petits en fonction de leurs niveaux de compétence afin de mieux répondre à leurs besoins spécifiques. • Utilisation de technologies adaptatives : Intégrez des technologies d'apprentissage adaptatif qui permettent aux bénéficiaires de progresser à leur propre rythme et de recevoir un contenu personnalisé en fonction de leurs besoins • Sessions de formation modulaires : Divisez la formation en modules 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation initiale approfondie : Avant le début de la formation, effectuez une évaluation initiale approfondie des compétences, des connaissances et des besoins de chaque bénéficiaire. Cela vous permettra de mieux comprendre les différents niveaux de compétence et de planifier la formation en conséquence • Conception flexible du programme : Concevez un programme de formation flexible qui peut être adapté en fonction des besoins individuels des bénéficiaires. Prévoyez des modules de formation modulaires qui permettent aux apprenants de progresser à leur propre rythme • Utilisation de technologies éducatives : Intégrez des technologies éducatives telles que des plateformes d'apprentissage en ligne, des modules interactifs et

	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation individuelle : Évaluer individuellement les progrès et les besoins de chaque bénéficiaire peut être difficile et chronophage avec un grand nombre de participants. 	<p>ou en sessions plus courtes, ce qui permet aux bénéficiaires de suivre uniquement les sessions pertinentes à leurs besoins individuels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorat et tutorat : Affectez des mentors ou des tuteurs pour fournir un soutien individualisé aux bénéficiaires et les aider à surmonter leurs difficultés spécifiques • Ressources supplémentaires : Mettez à disposition des ressources supplémentaires, telles que des supports de cours en ligne, des tutoriels vidéo et des exercices pratiques, pour permettre aux bénéficiaires de compléter leur formation de manière autonome • Feedback régulier : Sollicitez régulièrement des retours d'information des bénéficiaires pour ajuster la formation en fonction de leurs besoins et de leurs préférences individuelles. 	<p>des vidéos de formation pour offrir des options d'apprentissage différenciées et permettre aux apprenants de réviser le contenu à leur propre rythme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation des formateurs : Assurez-vous que les formateurs sont bien formés pour enseigner à des groupes hétérogènes et qu'ils sont capables d'adapter leur approche pédagogique en fonction des besoins individuels des apprenants. • Ressources pédagogiques variées : Mettez à disposition des ressources pédagogiques variées, telles que des manuels, des exercices pratiques, des études de cas et des simulations, pour répondre aux différents styles d'apprentissage et aux niveaux de compétence des bénéficiaires • Encouragement de la collaboration entre pairs : Encouragez la collaboration entre pairs en mettant en place des activités de travail en groupe, cela permettra aux apprenants de s'entraider et de bénéficier des compétences et des connaissances des autres. • Mettez en place un système d'évaluation continue pour suivre
--	---	--	---

			les progrès des bénéficiaires et ajuster la formation en fonction de leurs besoins.
<ul style="list-style-type: none"> • Choix des participants 	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion des femmes et des groupes/personnes vulnérables aux différentes formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale : Intégrez des modules sur l'égalité des sexes, les droits de l'homme et l'inclusion sociale dans les programmes de formation. Sensibilisez les formateurs et les participants à l'importance de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans tous les aspects de la formation. • Accès équitable aux ressources et aux opportunités : Assurez-vous que les femmes et les personnes vulnérables ont un accès équitable aux ressources et aux opportunités nécessaires pour participer pleinement aux programmes de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'équité dans le choix des bénéficiaires des formations • Informez activement les femmes et les groupes vulnérables sur les opportunités de formation disponibles, en utilisant des canaux de communication accessibles et adaptés à leurs besoins. Assurez-vous que les informations sur les programmes de formation sont largement diffusées et faciles à comprendre. • Tenez compte des contraintes spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes et les personnes vulnérables, telles que les responsabilités familiales, les barrières linguistiques, les limitations de mobilité, etc
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques des EAS/HS dans le choix des bénéficiaires • Résistance au changement : Certains membres des institutions ou des communautés pourraient résister au changement, ce qui rendrait difficile la mise en œuvre réussie des nouvelles pratiques ou des nouvelles stratégies de renforcement des capacités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter les survivant (e) dans les structures de prise en charge • Politiques claires et directives spécifiques : Élaborez et mettez en œuvre des politiques claires et des directives spécifiques concernant la prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel dans le cadre du processus de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des bénéficiaires et prestataires de service sur le code d'éthique et de bonne conduite • Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour tous les travailleurs • Politiques de tolérance zéro : Établissez des politiques de tolérance zéro en matière

	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de coordination : En l'absence d'une coordination efficace entre les différents acteurs impliqués dans le renforcement des capacités, il existe un risque de chevauchement des efforts, de duplication des ressources et de fragmentation des initiatives. • Faible appropriation : Si les membres des institutions ou des communautés ne sont pas pleinement engagés dans le processus de renforcement des capacités et ne se sentent pas propriétaires des changements proposés, il peut en résulter une faible appropriation des initiatives et une résistance à leur mise en œuvre. • Manque de durabilité : Les initiatives de renforcement des capacités peuvent être vulnérables au manque de financement à long terme, ce qui pourrait compromettre leur durabilité et leur capacité à produire des résultats à long terme. • Inadéquation des ressources : Il existe un risque que les ressources allouées au renforcement des capacités ne soient pas suffisantes pour répondre aux besoins réels des institutions ou des communautés, ce qui pourrait limiter l'efficacité des interventions. • Risque de corruption : Les initiatives de renforcement des capacités peuvent être exposées au risque de corruption, en particulier lorsqu'il s'agit de gestion des fonds ou d'attribution de contrats pour la prestation de services. 	<p>sélection des bénéficiaires de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation obligatoire à tous les membres du personnel impliqués dans le processus de sélection des bénéficiaires sur la prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel, ainsi que sur les signes à surveiller et les mesures à prendre en cas de suspicion ou de signalement d'incidents. • Élaboration de critères de sélection équitables : Développez des critères de sélection transparents, objectifs et équitables pour choisir les bénéficiaires de formation, en évitant tout favoritisme ou discrimination, et en se basant uniquement sur des facteurs pertinents tels que le mérite académique, les besoins spécifiques et les priorités du projet. • Consultation communautaire et participation : Impliquez les communautés locales dans le processus de sélection des 	<p>d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel, affirmant clairement que de telles pratiques ne seront pas tolérées et qu'elles entraîneront des sanctions sévères.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation du personnel : Fournissez une formation régulière au personnel sur les politiques et procédures de prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel, ainsi que sur la sensibilisation aux questions de genre et de violence basée sur le genre. • Sensibilisation des bénéficiaires : Sensibilisez les bénéficiaires potentiels de formation sur leurs droits, y compris le droit à la sécurité et à la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel, ainsi que sur les moyens de signaler tout incident. • Transparence et responsabilité : Assurez-vous que le processus de sélection des bénéficiaires est transparent et que les critères de sélection sont clairement définis et communiqués à toutes les parties prenantes. Mettez en place des
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de focalisation : Les programmes de renforcement des capacités peuvent perdre leur focalisation initiale et s'éloigner des objectifs principaux en raison de la pression pour répondre à un large éventail de besoins ou de demandes. • Conflits d'intérêts : Il peut y avoir des conflits d'intérêts entre les différentes parties prenantes impliquées dans le renforcement des capacités, ce qui pourrait compromettre la qualité et l'efficacité des interventions. 	<p>bénéficiaires en tenant des réunions d'information, en sollicitant des commentaires et des suggestions, et en encourageant leur participation active dans la prise de décision.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervision et suivi adéquats : Assurez-vous qu'il y a une supervision adéquate des activités de sélection des bénéficiaires et un suivi régulier pour identifier rapidement tout comportement inapproprié ou toute violation des politiques, et y remédier immédiatement. • Mécanismes de signalement accessibles : Mettez en place des mécanismes de signalement accessibles, anonymes et sûrs pour les bénéficiaires de formation afin qu'ils puissent signaler en toute confiance toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel sans craindre de représailles. • Sensibilisation des bénéficiaires : Sensibilisez les bénéficiaires potentiels de formation sur leurs droits, y compris le droit à la protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel, 	<p>mécanismes de responsabilité pour garantir que les politiques sont respectées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation communautaire : Impliquez les communautés locales dans le processus de sélection des bénéficiaires en recueillant leurs commentaires et leurs suggestions, et en tenant compte de leurs besoins et priorités dans la décision finale. • Supervision et suivi : Assurez une supervision étroite des activités de sélection des bénéficiaires et un suivi régulier pour détecter rapidement tout comportement inapproprié et y remédier. • Mécanismes de signalement accessibles : Mettez en place des mécanismes de signalement accessibles, confidentiels et sûrs pour permettre aux bénéficiaires de signaler en toute sécurité tout incident d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel. • Formation sur le consentement et le respect des droits : Fournissez une formation sur le consentement, le respect des
--	--	---	---

		<p>ainsi que sur les mécanismes disponibles pour signaler les incidents et obtenir de l'aide.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation régulière et apprentissage organisationnel : Effectuez des évaluations régulières de l'efficacité des mesures de prévention mises en place et utilisez les résultats pour apporter des améliorations continues au processus de sélection des bénéficiaires et aux politiques de prévention dans l'ensemble de l'organisation. • Partenariats avec des experts et des organisations locales : Collaborez avec des experts en genre, des organisations de défense des droits des femmes et d'autres partenaires locaux pour renforcer les capacités et les ressources disponibles pour prévenir et répondre aux cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel. • Responsabilité et sanctions : Assurez-vous que des mécanismes de responsabilité clairs sont en place et que des sanctions appropriées sont appliquées en cas de violation des politiques de prévention de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuel. 	<p>droits et l'égalité des sexes aux bénéficiaires de formation et au personnel impliqué, afin de promouvoir des relations saines et respectueuses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et révision régulières : Évaluez régulièrement l'efficacité des mesures de prévention mises en place et apportez des ajustements ou des améliorations au besoin en fonction des résultats et des retours d'expérience. • Soutien aux victimes : Mettez en place des mécanismes de soutien et d'assistance pour les victimes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel, y compris un accès à des services de soutien psychologique et juridique appropriés.
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • En mettant l'accent sur les approches technologiques modernes, il y a risques de perte des connaissances traditionnelles et autochtones qui ont permis aux communautés de s'adapter au changement climatique de par le passé 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation des connaissances traditionnelles : Reconnaître et valoriser les connaissances traditionnelles et autochtones en matière d'adaptation au changement climatique en les intégrant dans les initiatives de développement et de gestion des risques. • Partenariats avec les communautés locales : Impliquer activement les communautés locales dans la conception et la mise en œuvre des projets, en reconnaissant leur expertise et en les encourageant à partager leurs connaissances traditionnelles. • Intégration des approches hybrides : Adopter des approches hybrides qui combinent les connaissances traditionnelles avec les solutions technologiques modernes, permettant ainsi de tirer parti des avantages des deux systèmes. • Documentation et préservation des connaissances : Documenter et préserver les connaissances traditionnelles et autochtones à travers des initiatives de documentation, des programmes d'éducation et des projets de recherche participative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation des connaissances traditionnelles et autochtones • Reconnaître officiellement l'importance des connaissances traditionnelles et autochtones dans l'adaptation au changement climatique et les valoriser à tous les niveaux de prise de décision. • Impliquer activement les communautés locales dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives d'adaptation au changement climatique, en reconnaissant et en respectant leurs connaissances et leurs pratiques traditionnelles.
---	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Choix des lieux et des moments de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de non participation ou absence des personnes ciblées suite à l'emplacement des lieux de formation par rapport à la distance à parcourir • Risque d'une faible participation en particulier chez les femmes pendant les moments critiques particulièrement en saison de semis ou à un calendrier agricole critique • Risque d'une faible participation des femmes seules au foyer ayant des bébés ou petits enfants à leur charge qui peuvent concernées par les différents modules de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des lieux devrait être fait en concertation entre l'UCP, l'administration locale et les représentants clé des bénéficiaires. • Bien cibler la période des formations et de manière spécifique par rapport à chaque groupe. • Envisager un dispositif d'encadrement qui permette à ce que les femmes ayant des petits enfants puissent suivre en toute quiétude toutes les séances de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • En collaboration avec l'administration locale, l'UCP devrait inventorier différentes site de formation et procéder au choix en fonction des critères qui favorisent une large participation des bénéficiaires • Tenir compte des périodes critiques sur le calendrier agricole et les jours sensibles par rapport à certaines pratiques ou obligations sociales et culturelles dans la programmation des formations.
<ul style="list-style-type: none"> • C2 : Gestion durable des bassins versants 			
<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement des bassins versant pour restaurer les terres dégradées 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de respect des heures s de travail, de salaires (retard de paiement, inégalité dans le traitement de salaire), d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des procédures de licenciement ; préavis de licenciement, délais prévus et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants, • Maladies suite aux manques d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers et établir des sanctions claires dans les contrats en cas de non-conformité ; • Élaborer, la mettre en place des Mécanismes de Gestion des Plaintes et le rendre accessible à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ; • Prévoir un responsable de la mise en oeuvre du MGP des travailleurs et un point focal pour recevoir les plaintes à tous les types de travailleurs, y compris la gestion des aspects 	<ul style="list-style-type: none"> • Établissez des politiques claires et précises concernant les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux. Assurez-vous que tous les employés les comprennent et les acceptent lors de leur embauche. • Rédigez des contrats de travail détaillés qui précisent les heures de travail, les taux de rémunération, les conditions d'heures supplémentaires et les avantages sociaux. Assurez-vous que chaque employé signe le contrat avant de commencer à travailler.

	<ul style="list-style-type: none"> • Risque lié à la corruption pendant le recrutement (recrutement tendancieux avec spéculation) et travail sans contrat de la main d'œuvre dit journalier • Accidents sur le chantier : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques d'accidents liés à l'utilisation d'équipements lourds, à la manipulation de matériaux de construction et à la topographie difficile des sites de restauration des terres • Exposition aux produits chimiques : L'utilisation de produits chimiques tels que les pesticides, les engrais ou les produits de traitement du sol peut entraîner une exposition aux substances toxiques, provoquant des problèmes de santé à court et à long terme pour les travailleurs. • Blessures liées au travail physique : Le travail physique impliqué dans l'aménagement des bassins versants, comme le creusement de tranchées, le transport de matériaux lourds et la construction de structures de contrôle de l'érosion, peut entraîner des blessures musculo-squelettiques et des tensions pour les travailleurs • Danger d'éboulement et d'effondrement : Les travaux de terrassement et de construction dans des zones montagneuses ou instables peuvent accroître le risque d'éboulements, d'effondrements de terrain et d'avalanches, mettant en danger la sécurité des travailleurs. • Problèmes de sécurité lors du travail en hauteur et à proximité d'équipements/machines en mouvement. • Pauvres conditions de travail • Manque/équipement de protection personnel inadéquat ou inapproprié et/ou accessoires de sécurité pour le personnel 	<p>EAS/HS et la sensibilisation sur les aspects SST, EAS/HS, MGP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adéquats ; • Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées (douches et toilettes séparées pour hommes et pour femmes) et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités et en qualité suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ; • -veiller à la collecte et gestion adéquates des différents déchets produits sur les lieux de travail • Respect des mesures d'hygiène et de santé en disponibilisant tous les kits d'hygiène et santé (toilette et douche -homme -femme, eau potable, dispensaire mobile etc) • Évaluation des risques : Effectuez une évaluation complète des risques pour identifier les dangers potentiels sur le chantier, y compris les risques liés aux conditions météorologiques, à l'équipement, aux produits chimiques et aux tâches spécifiques • Formation en santé et sécurité : Fournissez une formation adéquate en matière de santé et de sécurité aux 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournissez une formation adéquate aux gestionnaires et aux employés sur les lois du travail, les politiques de l'entreprise et les droits des travailleurs. Sensibilisez-les aux conséquences du non-respect de ces droits. • Mettez en place des systèmes de surveillance pour suivre les heures de travail des employés, les heures supplémentaires effectuées et les paiements de salaires. Cela peut inclure l'utilisation de logiciels de pointage ou d'autres outils de suivi du temps. • Établissez des mécanismes clairs et accessibles permettant aux employés de signaler tout non-respect des droits du travail. Assurez-vous que ces mécanismes garantissent la confidentialité et protègent les employés contre les représailles • Effectuez régulièrement des audits internes pour vérifier la conformité aux politiques de l'entreprise et aux lois du travail. Identifiez les éventuelles lacunes ou infractions et prenez des mesures correctives immédiates. • Créez une culture d'entreprise axée sur le respect des droits des travailleurs et la conformité aux lois du travail. Encouragez la
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Installations de premiers secours inadéquates sur les lieux de travail et manque de mécanismes d'intervention d'urgence pour transférer les blessés vers les hôpitaux et y prendre soin. • Effets à court et à long terme sur la santé dus à une surexposition à la poussière et aux niveaux de bruit pendant le travail • Installations d'hébergement inadéquates dans les camps de travail • Manque d'installations sanitaires et de santé adéquates • Non-paiement et disparité des salaires • Non-paiement et/ou refus d'avantages (indemnisation, prime, allocations de maternité, etc.) • Discrimination dans l'emploi (par exemple, licenciement brutal, conditions de travail, salaires ou avantages sociaux, etc.) • Sécurité et sécurité des campings du personnel • Sécurité et sécurité de la main-d'œuvre féminine sur les chantiers et dans les camps de travail 	<p>travailleurs, en mettant l'accent sur les procédures de travail sécuritaires, la manipulation appropriée de l'équipement et des produits chimiques, et la reconnaissance des dangers sur le chantier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipement de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de l'EPI approprié, tel que des casques, des lunettes de protection, des gants, des vêtements de protection et des chaussures de sécurité, pour se protéger contre les risques sur le chantier. 	<p>transparence, la communication ouverte et le respect mutuel entre les employés et la direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborez avec les autorités locales du travail pour vous assurer que vos pratiques respectent les lois et les réglementations en vigueur. Soyez prêt à coopérer pleinement en cas d'enquête ou d'audit. • Faire preuve de transparence et s'assurer que toutes les couches de la population sont informées des appels d'offre et recrutement en cours, tenir compte de la parité-homme-femme à compétence également et tolérance zéro à la corruption (pot de vin, harcèlement sexuel) , respecter les procédures de passation des Marchés et critères de sélection prédéfinis dans les Termes de références éventuels
<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Avec l'afflux de la main d'œuvre, il Ya risques de viol • Risque d'exploitation et d'abus sexuel • Risque de harcèlement sexuel • Non existence de code de bonne conduite • Manque de sensibilisation des travailleurs sur les • Thématiques de EAS/HS • Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux • Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la transparence dans le recrutement, contrat avec équité, sensibilisation sur les VBGs et mécanisme de gestion des plaintes assurer la tolérances zéro aux VBGs, punir les coupables, et mettre en place un mécanisme efficace de Gestion des plaintes • S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des 	<ul style="list-style-type: none"> • Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite. • Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines • Sensibilisation : Sensibilisez tous les employés sur les risques d'exploitation et d'abus sexuel, ainsi

	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats • Abandon de travail, cas de victimes de ces violences, et ses conséquences • De plus, d'autres risques pourraient être les suivants : • (i) Conditions d'emploi peu claires (en particulier pour les ouvriers/travailleurs non qualifiés) • (ii) Discrimination et refus de l'égalité des chances en matière d'embauche et de promotions/incitations/opportunités de formation (travailleurs sous contrat) • (iii) Déni du droit des travailleurs de former des organisations de travailleurs, etc. (en particulier pour les ouvriers/travailleurs non qualifiés) • (iv) Absence d'un mécanisme de réclamation permettant aux travailleurs de demander réparation de leurs griefs/problèmes • 	<p>sanctions sont signés et bien Compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. • S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. • • Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier (vestiaires et/ou latrines) • Bien éclairer ces endroits, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés • 	<p>que sur les conséquences de ces comportements. Organisez des séances de sensibilisation régulières pour informer et éduquer le personnel sur ces questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politiques claires : Élaborez et mettez en œuvre des politiques claires interdisant explicitement toute forme d'exploitation sexuelle ou d'abus sur le lieu de travail. Assurez-vous que ces politiques sont bien communiquées à tous les employés et qu'elles sont appliquées de manière cohérente. • Code de conduite : Établissez un code de conduite professionnel qui définit les comportements acceptables et inacceptables sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne les relations interpersonnelles et le respect de la dignité de chacun. • Mécanismes de signalement : Mettez en place des mécanismes de signalement confidentiels et accessibles pour permettre aux employés de signaler tout cas d'exploitation ou d'abus sexuel en toute sécurité, sans craindre de représailles. Assurez-vous que les rapports sont traités de manière appropriée et que des mesures
--	---	---	--

			disciplinaires sont prises si nécessaire.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion durable des aires protégées et des réserves par des activités d'entretien des pistes, développement de l'écotourisme communautaires et amélioration des emplois et moyens de subsistance alternatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité au travail : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques de sécurité liés à la manipulation d'outils pour l'entretien des pistes. Cela peut inclure des risques de blessures dues à des chutes, des accidents avec des équipements tranchants ou des objets lourds, etc. • Santé et sécurité au travail : Les conditions de travail sur les pistes peuvent être exigeantes physiquement, exposant les travailleurs à des risques pour leur santé, tels que la fatigue, les troubles musculosquelettiques, les coups de chaleur, etc. • Formation insuffisante : Si la main-d'œuvre n'est pas correctement formée aux procédures de sécurité et aux bonnes pratiques pour l'entretien des pistes, cela peut entraîner des erreurs humaines, des accidents et des incidents sur le lieu de travail. • Conflits avec la faune et la flore : Certaines activités d'entretien des pistes peuvent perturber les habitats naturels et les écosystèmes locaux, ce qui peut entraîner des conflits avec la faune et la flore protégées, et potentiellement compromettre la biodiversité. • Risques environnementaux : L'utilisation de machines et de produits chimiques pour l'entretien des pistes peut entraîner des risques environnementaux tels que la pollution de l'air, de l'eau et du sol, ainsi que des dommages aux écosystèmes fragiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation adéquate à la main-d'œuvre sur les procédures de sécurité, les bonnes pratiques environnementales et les techniques appropriées pour l'entretien des pistes. Sensibilisez-les également aux enjeux de conservation et aux valeurs des aires protégées • Utilisation de technologies et d'équipements appropriés : Utilisez des technologies et des équipements modernes qui réduisent les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, tout en minimisant l'impact sur l'environnement. Assurez-vous que les travailleurs sont formés à l'utilisation sécuritaire de ces équipements. • Planification et évaluation des risques : Effectuez une évaluation approfondie des risques avant d'entreprendre des activités d'entretien des pistes. Identifiez les dangers potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les impacts sur l'environnement, et élaborer des plans d'action pour les atténuer. • Surveillance et supervision : Assurez-vous qu'il y a une surveillance 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisez une planification détaillée des activités d'entretien des pistes, en identifiant les tâches spécifiques, les risques potentiels et les mesures d'atténuation appropriées avant le début des travaux. • Assurez-vous que le personnel affecté aux activités d'entretien des pistes possède les compétences et les qualifications nécessaires pour effectuer les tâches de manière sûre et efficace. Fournissez une formation supplémentaire si nécessaire. • Fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de tous les équipements de protection individuelle appropriés pour leur sécurité, tels que des casques, des gants, des lunettes de protection, des chaussures de sécurité, etc. • Surveillance de la santé et sécurité au travail : Mettez en place des programmes de surveillance de la santé et de la sécurité au travail pour détecter et prévenir les risques pour la santé des travailleurs, tels que la fatigue, les troubles musculo-squelettiques, etc. •

	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail précaires : Dans certains cas, la main-d'œuvre peut être soumise à des conditions de travail précaires, telles que des salaires insuffisants, des heures supplémentaires excessives, un manque d'accès à des équipements de protection adéquats, etc. • Impact sur les communautés locales : Les activités d'entretien des pistes peuvent avoir un impact sur les communautés locales en termes d'emploi, de ressources naturelles utilisées et d'accès aux sites traditionnels. Si ces impacts ne sont pas gérés de manière responsable, cela peut entraîner des tensions et des conflits avec les populations locales. • Durabilité des pratiques de gestion : Si les pratiques d'entretien des pistes ne sont pas durables sur le long terme, cela peut compromettre la capacité des aires protégées à remplir leur rôle de conservation à long terme, ce qui peut avoir des conséquences néfastes sur la biodiversité et les écosystèmes • Manque/Inadéquation d'installations pour les femmes enceintes et les mères allaitantes • Manque/installations inadéquates pour les enfants des travailleurs dans les camps • Absence ou mécanisme d'intervention d'urgence inadéquat ou non réactif pour le sauvetage de la main-d'œuvre, lors de catastrophes naturelles telles que des effondrements/glissements de terrain, des catastrophes dues à des inondations/incendies, etc. sur les sites opérationnels et/ou les camps de main-d'œuvre. 	<p>adéquate sur le chantier pour superviser les activités des travailleurs et identifier rapidement les situations à risque. Encouragez une culture de sécurité où les travailleurs se sentent à l'aise de signaler les problèmes ou les préoccupations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de pratiques durables : Adoptez des pratiques d'entretien des pistes qui minimisent l'empreinte environnementale, telles que l'utilisation de matériaux durables, la réduction de l'utilisation de produits chimiques nocifs et la préservation des habitats naturels. • Dialogue avec les communautés locales : Impliquez les communautés locales dans la planification et la mise en œuvre des activités d'entretien des pistes. Écoutez leurs préoccupations et leurs suggestions, et travaillez en partenariat pour trouver des solutions qui répondent aux besoins des communautés tout en préservant les ressources naturelles. • Évaluation et amélioration continue : Évaluez régulièrement l'efficacité des mesures d'atténuation mises en place et apportez les ajustements nécessaires pour améliorer la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication des risques : Communiquez clairement les risques potentiels associés aux activités d'entretien des pistes à tous les travailleurs et fournissez des instructions sur les mesures à prendre pour éviter les accidents et les blessures. • Inspections régulières : Effectuez des inspections régulières des lieux de travail pour identifier les dangers potentiels, tels que les conditions météorologiques dangereuses, les zones instables ou les débris sur les pistes, et prenez des mesures correctives immédiates. • Rotation des tâches et pauses régulières : Organisez le travail de manière à éviter la fatigue excessive des travailleurs. Encouragez la rotation des tâches et prévoyez des pauses régulières pour permettre aux travailleurs de se reposer et de récupérer. • Formation en premiers secours : Assurez-vous que certains travailleurs sont formés aux premiers secours afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'accident ou de blessure sur le chantier.
--	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Risques sanitaires liés aux morsures des serpents et/ou attaque par divers bestioles ou animaux dangereux en pleine zone protégée. Certaines morsures et attaques peuvent être mortelles ou terriblement nuisibles à la santé humaine • Risque de propagation des certaines espèces de flore envahissantes ou non envahissantes par pollinisation anthropique avec les mouvements d'entrée et de sorties des personnes engagées dans les différentes activités d'entretien des pistes ou autres • Risque de prélèvement incontrôlé sur certaines ressources de flore pour usage artisanal et médicinale et petit braconnage des certaines petites espèces de faune à l'intérieur des Parcs 	<p>des travailleurs et la durabilité des pratiques d'entretien des pistes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect des réglementations et des normes internationales : Assurez-vous que toutes les activités d'entretien des pistes sont conformes aux réglementations nationales et aux normes internationales en matière de santé, de sécurité et d'environnement. <p>Mettre en place un Kit médical de secours avec antidote à la disposition des personnes engagées dans les activités à l'intérieur du Parc</p> <p>Fixer les couloirs de déplacement et éviter les mouvements inutiles par groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion responsable des déchets et des matériaux : Établissez des procédures pour la gestion responsable des déchets et des matériaux utilisés dans les activités d'entretien des pistes afin de minimiser les impacts environnementaux. • Engagement communautaire : Impliquez les communautés locales dans la planification et la mise en œuvre des activités d'entretien des pistes, en tenant compte de leurs besoins et de leurs préoccupations. <p>Formations en faveur des chefs d'équipes parmi les bénéficiaires dans</p>
--	--	--	---

		<p>Mettre en place un système de contrôle à l'entrée et à la sortie de l'aire protégée et des chefs d'équipes formés</p> <p>Le système de contrôle devrait aussi se rapporter à la vérification des objets comme les sacs, paniers ou autres contenant capable de transporter des ressources génétiques</p>	<p>les activités d'entretien à l'intérieur des aires protégées</p> <p>sensibilisation des tous les acteurs sur la nécessité de préserver la biodiversité et les aspects légaux y relatifs</p> <p>Signalisation des pistes et des zones dangereuses (chute, glissement, attaque par des insectes tels que les guêpes ou abeilles) et habitats des serpents, des habitats sensibles en termes de biodiversité menacée d'extinction à proximité des pistes.</p>
C3 : Soutien à la résilience des moyens de subsistance des communautés.			
<ul style="list-style-type: none"> • Distribution de semences agricoles et d'intrants connexes, tels que des pesticides, des engrais organiques et chimiques, des outils et des équipements agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition aux produits chimiques : Les travailleurs impliqués dans la distribution et l'application de pesticides et d'engrais chimiques peuvent être exposés à des produits chimiques toxiques, ce qui peut entraîner des risques pour leur santé, tels que des intoxications aiguës ou des effets à long terme sur la santé. • Contamination de l'environnement : Une mauvaise manipulation ou une utilisation excessive de pesticides et d'engrais chimiques peut entraîner une contamination de l'air, de l'eau et du sol, ce qui peut avoir des conséquences néfastes sur les écosystèmes environnants, la biodiversité et la santé humaine. • Risques pour la santé des consommateurs : L'utilisation incorrecte de pesticides et d'engrais chimiques peut entraîner la présence de résidus toxiques dans les aliments, ce qui peut représenter un 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation adéquate aux travailleurs sur la manipulation sûre des produits chimiques agricoles, y compris les pesticides et les engrais. Sensibilisez-les également aux risques pour la santé et à l'importance des pratiques de sécurité. • Utilisation de produits sûrs et respectueux de l'environnement : Encouragez l'utilisation de produits agricoles biologiques et de méthodes de culture alternatives qui réduisent la dépendance aux pesticides et aux engrais chimiques, tout en 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation adéquate aux travailleurs sur la manipulation sûre des produits chimiques agricoles, y compris les pesticides et les engrais. Sensibilisez-les également aux risques pour la santé et à l'importance des pratiques de sécurité. • Utilisation de produits sûrs et respectueux de l'environnement : Encouragez l'utilisation de produits agricoles biologiques et de méthodes de culture alternatives qui réduisent la dépendance aux pesticides et aux engrais chimiques, tout en

	<p>risque pour la santé des consommateurs, notamment en cas d'exposition à des doses élevées ou à des résidus persistants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Résistance aux pesticides : Une utilisation excessive ou inappropriée de pesticides peut conduire au développement de résistances chez les insectes nuisibles, ce qui rendra les pesticides moins efficaces à long terme et nécessitera l'utilisation de doses plus élevées ou de produits plus toxiques. • Gestion inadéquate des déchets et des emballages : La gestion inadéquate des déchets et des emballages de produits chimiques agricoles peut entraîner une pollution de l'environnement et des risques pour la santé humaine, notamment en cas de contamination des sols et des eaux souterraines. • Accidents du travail : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques d'accidents lors de la manipulation d'outils et d'équipements agricoles, tels que des blessures par écrasement, des coupures ou des brûlures, en cas d'utilisation inappropriée ou défectueuse de ces équipements. • Qualité des semences et des intrants : Une distribution de semences de mauvaise qualité ou d'intrants défectueux peut entraîner une baisse du rendement des cultures, des pertes économiques pour les agriculteurs et des conséquences sur la sécurité alimentaire et la durabilité des systèmes agricoles. • Érosion génétique : L'utilisation généralisée de semences hybrides ou génétiquement modifiées peut entraîner une érosion de la diversité génétique des cultures, ce qui peut compromettre la résilience des systèmes agricoles face aux changements environnementaux et aux maladies. 	<p>minimisant les risques pour la santé humaine et l'environnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipements de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de tous les équipements de protection individuelle nécessaires, tels que des combinaisons de protection, des gants, des lunettes de sécurité et des masques respiratoires, lors de la manipulation de produits chimiques agricoles. • Stockage sécurisé des produits chimiques : Assurez-vous que les produits chimiques agricoles sont stockés de manière sécurisée dans des endroits appropriés, loin des zones résidentielles et des sources d'eau potable, et dans des conditions qui réduisent les risques de fuite ou de contamination. • Gestion des déchets : Mettez en place des procédures de gestion des déchets pour la collecte, le stockage et l'élimination sûrs des emballages vides de produits chimiques agricoles et d'autres déchets dangereux, conformément aux réglementations locales et nationales. • Tous les produits phytosanitaires devront se conformer à la liste des pesticides homologués au Burundi conformément à la loi portant sur 	<p>minimisant les risques pour la santé humaine et l'environnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Équipements de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de tous les équipements de protection individuelle nécessaires, tels que des combinaisons de protection, des gants, des lunettes de sécurité et des masques respiratoires, lors de la manipulation de produits chimiques agricoles. • • Stockage sécurisé des produits chimiques : Assurez-vous que les produits chimiques agricoles sont stockés de manière sécurisée dans des endroits appropriés, loin des zones résidentielles et des sources d'eau potable, et dans des conditions qui réduisent les risques de fuite ou de contamination. • Organiser des séances de sensibilisation en faveur de tous les bénéficiaires sur l'utilisation, le stockage et l'élimination des produits phytosanitaires et des engrais chimiques • • Gestion des déchets : Mettez en place des procédures de gestion des déchets pour la collecte, le stockage
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Risques en lien avec les activités de suivi des travaux, • Risque d personnel sans contrat de travail, • Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet. par exemple le projet peut ne pas consulter suffisamment la communauté riveraine et ne prend pas en compte ses préoccupations, ses connaissances traditionnelles et ses besoins spécifiques. Les membres de la communauté se sentent exclus du processus décisionnel et ne voient pas clairement les avantages potentiels du projet pour leur vie quotidienne. • Le non-respect des prescriptions environnementales peut entraîner des dommages écologiques, tels que la dégradation des écosystèmes, la perte de biodiversité ou la pollution des ressources naturelles. • Risques en lien avec les retards ou la non-rémunération du personnel et des prestataires, • Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, 	<p>l'importation, utilisation et stockage des produits phytosanitaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de la qualité des intrants agricoles : Veillez à ce que les semences, les pesticides, les engrais et les autres intrants agricoles distribués respectent les normes de qualité et de sécurité établies, en coopération avec les autorités réglementaires compétentes. • Surveillance et évaluation des risques : Effectuez régulièrement des évaluations des risques sur les lieux de travail pour identifier les dangers potentiels et mettre en œuvre des mesures d'atténuation appropriées, en tenant compte des conditions spécifiques du site et des activités agricoles. • Consultation et participation des travailleurs : Impliquez les travailleurs dans le processus de planification et de mise en œuvre des mesures de prévention des risques, en encourageant la communication ouverte et la participation active à la promotion d'un environnement de travail sûr et sain. • Suivi et rétroaction : Surveillez régulièrement l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre et sollicitez des commentaires des travailleurs pour identifier les 	<p>et l'élimination sûrs des emballages vides de produits chimiques agricoles et d'autres déchets dangereux, conformément aux réglementations locales et nationales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Contrôle de la qualité des intrants agricoles : Veillez à ce que les semences, les pesticides, les engrais et les autres intrants agricoles distribués respectent les normes de qualité et de sécurité établies, en coopération avec les autorités réglementaires compétentes. • • Surveillance et évaluation des risques : Effectuez régulièrement des évaluations des risques sur les lieux de travail pour identifier les dangers potentiels et mettre en œuvre des mesures d'atténuation appropriées, en tenant compte des conditions spécifiques du site et des activités agricoles. • • Consultation et participation des travailleurs : Impliquez les travailleurs dans le processus de planification et de mise en œuvre des mesures de prévention des risques, en encourageant la communication ouverte et la
--	--	---	--

		<p>domaines nécessitant des améliorations continues.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour atténuer ce risque, menez une analyse approfondie des parties prenantes pour identifier les dynamiques de pouvoir et les intérêts divergents, puis concevez des stratégies de médiation et de résolution des conflits pour favoriser la collaboration et la coopération. • Pour atténuer ce risque, assurez-vous de respecter les normes et les réglementations environnementales applicables, de surveiller de près les impacts environnementaux potentiels et de mettre en œuvre des mesures d'atténuation efficaces. 	<p>participation active à la promotion d'un environnement de travail sûr et sain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi et rétroaction : Surveillez régulièrement l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre et sollicitez des commentaires des travailleurs pour identifier les domaines nécessitant des améliorations continues.
<ul style="list-style-type: none"> • Protection des réserves naturelle et des Parcs 	<ul style="list-style-type: none"> • Non implication de la communauté aux activités du projet en faisant recours aux travailleurs migrants entraînant la non adhésion au projet des bénéficiaires, • Retard dans l'exécution des travaux suite à la mauvaise exécution par le personnel incompetent • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation adéquate aux travailleurs sur les dangers potentiels auxquels ils peuvent être confrontés dans leur environnement de travail, ainsi que sur les meilleures pratiques pour prévenir les accidents et les blessures. • Utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de l'EPI approprié pour leur sécurité, comme des casques, 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation : Fournissez une formation adéquate aux travailleurs sur les dangers potentiels auxquels ils peuvent être confrontés dans leur environnement de travail, ainsi que sur les meilleures pratiques pour prévenir les accidents et les blessures. • Utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) : Assurez-vous que les travailleurs disposent de l'EPI approprié pour leur sécurité, comme des casques,

	<ul style="list-style-type: none"> • Risques liés à la faune sauvage : Les travailleurs peuvent être exposés à des attaques d'animaux sauvages en cas de rencontres imprévues ou de situations de conflit. Cela peut inclure des attaques de grands prédateurs, des piqûres ou des morsures d'insectes venimeux, etc. • Risques liés aux conditions météorologiques : Les travailleurs peuvent être exposés à des conditions météorologiques extrêmes telles que les tempêtes, les fortes pluies, les températures extrêmes, les vagues de chaleur ou de froid, ce qui peut entraîner des blessures, des maladies ou des troubles de santé. • Risques de blessures : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques de blessures lors de la réalisation de tâches telles que la construction ou la maintenance d'infrastructures, la lutte contre les incendies de forêt, la surveillance des frontières, etc. Les risques incluent les chutes, les coupures, les brûlures, etc. • Risques liés aux activités de lutte contre les incendies : Les travailleurs impliqués dans la lutte contre les incendies de forêt peuvent être exposés à des risques accrus, tels que l'inhalation de fumées toxiques, les brûlures, les chutes de débris, etc. • Risques de santé mentale : Travailler dans des environnements isolés, confrontés à des situations d'urgence ou à des menaces pour l'environnement peut entraîner des niveaux élevés de stress, d'anxiété et de troubles de santé mentale chez les travailleurs. • Exposition aux produits chimiques et aux toxines : Certains travailleurs peuvent être exposés à des produits chimiques toxiques utilisés pour la lutte contre les ravageurs, la gestion des plantes 	<p>des gilets pare-balles, des bottes robustes, des lunettes de protection, des masques respiratoires, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédures de sécurité : Mettez en place des procédures de sécurité claires et rigoureuses pour les différentes activités effectuées dans les réserves naturelles et les parcs, telles que la lutte contre les incendies de forêt, la gestion de la faune sauvage, la surveillance des frontières, etc. • Surveillance de la santé : Mettez en œuvre des programmes de surveillance de la santé pour détecter et prévenir les maladies professionnelles, les infections transmises par la faune sauvage et d'autres problèmes de santé potentiels liés au travail. • Gestion des risques de faune sauvage : Élaborez des protocoles pour minimiser les risques liés aux interactions avec la faune sauvage, notamment en éduquant les travailleurs sur les comportements à adopter en cas de rencontre avec des animaux sauvages dangereux. • Gestion des incendies de forêt : Mettez en place des stratégies de prévention et de lutte contre les incendies de forêt, y compris la 	<p>des gilets pare-balles, des bottes robustes, des lunettes de protection, des masques respiratoires, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédures de sécurité : Mettez en place des procédures de sécurité claires et rigoureuses pour les différentes activités effectuées dans les réserves naturelles et les parcs, telles que la lutte contre les incendies de forêt, la gestion de la faune sauvage, la surveillance des frontières, etc. • Surveillance de la santé : Mettez en œuvre des programmes de surveillance de la santé pour détecter et prévenir les maladies professionnelles, les infections transmises par la faune sauvage et d'autres problèmes de santé potentiels liés au travail. • Gestion des risques de faune sauvage : Élaborez des protocoles pour minimiser les risques liés aux interactions avec la faune sauvage, notamment en éduquant les travailleurs sur les comportements à adopter en cas de rencontre avec des animaux sauvages dangereux. • Gestion des incendies de forêt : Mettez en place des stratégies de prévention et de lutte contre les
--	---	--	---

	<p>envahissantes ou d'autres pratiques de conservation, ce qui peut entraîner des risques pour leur santé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques liés aux contacts avec des populations locales : Les travailleurs peuvent être confrontés à des risques liés aux interactions avec des populations locales, tels que les conflits avec les communautés indigènes, les tensions sociales ou les risques pour leur sécurité personnelle. • Risques de transmission de maladies infectieuses : Travailler en contact étroit avec la nature et la faune sauvage peut accroître le risque de transmission de maladies infectieuses • Risques liés à l'équipement et aux véhicules : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques liés à l'utilisation d'équipements et de véhicules, tels que les accidents de voiture, les blessures causées par des outils ou des machines, etc. • Risques de catastrophe naturelle : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques liés à des catastrophes naturelles telles que les tremblements de terre, les inondations, les glissements de terrain, etc., surtout s'ils se trouvent dans des zones à haut risque. • 	<p>formation des travailleurs aux techniques de lutte contre les incendies, l'équipement approprié et la mise en place de pare-feu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication et coordination : Assurez une communication efficace et une coordination entre les équipes de travailleurs sur le terrain, les gestionnaires des réserves naturelles, les autorités locales et les organismes de secours en cas d'urgence. • Gestion des conditions météorologiques extrêmes : Surveillez les conditions météorologiques et mettez en place des protocoles pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions météorologiques extrêmes, comme les fortes chaleurs, les tempêtes ou les températures glaciales. • Soutien psychologique : Offrez un soutien psychologique et émotionnel aux travailleurs confrontés à des situations stressantes ou traumatisantes, telles que les incidents impliquant des blessures graves ou la perte de collègues. • Évaluation continue et amélioration des pratiques : Évaluez régulièrement l'efficacité 	<p>incendies de forêt, y compris la formation des travailleurs aux techniques de lutte contre les incendies, l'équipement approprié et la mise en place de pare-feu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication et coordination : Assurez une communication efficace et une coordination entre les équipes de travailleurs sur le terrain, les gestionnaires des réserves naturelles, les autorités locales et les organismes de secours en cas d'urgence. • Gestion des conditions météorologiques extrêmes : Surveillez les conditions météorologiques et mettez en place des protocoles pour protéger les travailleurs contre les effets des conditions météorologiques extrêmes, comme les fortes chaleurs, les tempêtes ou les températures glaciales. • Soutien psychologique : Offrez un soutien psychologique et émotionnel aux travailleurs confrontés à des situations stressantes ou traumatisantes, telles que les incidents impliquant des blessures graves ou la perte de collègues. • Évaluation continue et amélioration des pratiques :
--	--	--	--

		des mesures de sécurité mises en œuvre et apportez des améliorations en fonction des retours d'expérience, des incidents survenus et des nouvelles connaissances disponibles.	Évaluez régulièrement l'efficacité des mesures de sécurité mises en œuvre et apportez des améliorations en fonction des retours d'expérience, des incidents survenus et des nouvelles connaissances disponibles.
C4 : Appui à la mise en œuvre du projet			
<ul style="list-style-type: none"> • L'élaboration du manuel de procédures administratives, financières et comptables du projet avant le démarrage effectif des activités 	<ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation des procédures : Il existe un risque que les procédures administratives, financières et comptables établies ne soient pas adaptées aux besoins spécifiques du projet ou qu'elles ne reflètent pas les meilleures pratiques en la matière. • Complexité excessive : Un manuel de procédures trop complexe ou détaillé peut être difficile à comprendre et à mettre en œuvre pour le personnel du projet, ce qui pourrait entraîner des erreurs ou des retards dans l'exécution des tâches • Manque de clarté : Des instructions floues ou ambiguës dans le manuel de procédures peuvent entraîner une interprétation erronée des politiques et des pratiques à suivre, ce qui pourrait compromettre la conformité et l'efficacité des opérations. • Non-conformité réglementaire : Le manuel de procédures doit être conforme aux lois, règlements et normes applicables en matière d'administration, de finances et de comptabilité. Tout écart par rapport à ces exigences réglementaires pourrait entraîner des sanctions légales ou financières pour le projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation approfondie des parties prenantes : Impliquez activement les parties prenantes internes et externes dans le processus d'élaboration du manuel de procédures pour garantir une compréhension complète des besoins et des attentes de toutes les parties concernées. • Évaluation des risques : Effectuez une évaluation des risques pour identifier les menaces potentielles et les vulnérabilités dans les procédures proposées, puis concevez des mesures d'atténuation appropriées pour réduire ces risques à un niveau acceptable. • Simplicité et clarté : Rendez les procédures aussi simples et claires que possible pour faciliter leur compréhension et leur mise en œuvre par le personnel du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse approfondie des besoins et des risques : Avant de commencer à rédiger le manuel, réalisez une analyse détaillée des besoins spécifiques du projet et des risques potentiels associés à ses opérations administratives, financières et comptables. • Consultation des parties prenantes : Impliquez toutes les parties prenantes pertinentes, y compris le personnel du projet, les gestionnaires, les experts financiers et comptables, ainsi que les parties prenantes externes, dans le processus d'élaboration du manuel. Leur contribution permettra de garantir que le manuel répond aux besoins et aux attentes de tous les acteurs concernés. • Établissement de normes et de meilleures pratiques : Basez-vous

	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de consultation des parties prenantes : L'absence de consultation adéquate des parties prenantes internes et externes lors de l'élaboration du manuel de procédures peut conduire à l'omission de points importants ou à un manque de soutien pour sa mise en œuvre. • Rigidité des procédures : Des procédures trop rigides peuvent entraver l'adaptation aux changements imprévus ou aux besoins évolutifs du projet, ce qui pourrait limiter sa capacité à atteindre ses objectifs dans un environnement en mutation. • Manque de formation du personnel : Si le personnel n'est pas correctement formé sur les procédures énoncées dans le manuel, cela peut entraîner des erreurs, des retards ou des inefficacités dans l'exécution des tâches, ainsi que des risques de non-conformité. • Sécurité des données : Les procédures liées à la gestion des données financières et comptables doivent garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations sensibles. Tout manquement à cet égard pourrait compromettre la sécurité des données du projet. • Manque de suivi et d'évaluation : Un manque de mécanismes de suivi et d'évaluation dans le manuel de procédures peut rendre difficile l'évaluation de son efficacité et l'identification des domaines nécessitant des améliorations. • Risque de fraude et de corruption : Des lacunes dans les contrôles internes et les procédures de vérification des transactions financières peuvent accroître le risque de fraude, de corruption ou d'autres actes répréhensibles au sein du projet. 	<p>Évitez les termes techniques ou complexes qui pourraient entraîner des malentendus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformité réglementaire : Assurez-vous que le manuel de procédures est conforme aux lois, règlements et normes applicables en matière d'administration, de finances et de comptabilité. Consultez des experts juridiques ou des conseillers spécialisés au besoin pour garantir la conformité. • Formation du personnel : Fournissez une formation approfondie sur les procédures énoncées dans le manuel pour garantir que le personnel comprend pleinement leurs responsabilités et les pratiques à suivre. Assurez-vous que la formation est continue et inclut des mises à jour régulières du manuel. • Flexibilité des procédures : Conçoit des procédures qui sont suffisamment flexibles pour s'adapter aux changements imprévus ou aux besoins évolutifs du projet. Évitez d'être trop rigide dans la mise en œuvre des procédures afin de permettre une adaptation rapide aux circonstances changeantes. 	<p>sur des normes reconnues et des meilleures pratiques dans le domaine de l'administration, des finances et de la comptabilité pour guider l'élaboration du manuel. Cela aidera à garantir que les procédures proposées sont conformes aux standards de l'industrie et aux exigences réglementaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simplicité et clarté : Rédigez le manuel de manière claire, concise et facilement compréhensible pour le personnel du projet. Évitez le jargon technique et utilisez un langage simple pour décrire les procédures et les processus. • Révision et validation : Avant de finaliser le manuel, assurez-vous de le faire relire et valider par des experts internes et externes, y compris des professionnels des finances et de la comptabilité. Leur expertise permettra d'identifier d'éventuelles lacunes ou erreurs dans le document. • Formation du personnel : Assurez-vous que tout le personnel du projet est correctement formé sur les procédures énoncées dans le manuel avant le démarrage des activités. Fournissez une
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité des données : Mettez en place des mesures de sécurité robustes pour protéger les données financières et comptables du projet contre les accès non autorisés, les altérations ou les pertes. Cela peut inclure l'utilisation de logiciels de sécurité, de contrôles d'accès et de politiques de confidentialité strictes. • Mécanismes de suivi et d'évaluation : Établissez des mécanismes de suivi et d'évaluation pour évaluer régulièrement l'efficacité des procédures, identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration, et apporter les ajustements nécessaires en conséquence. • Contrôles internes : Mettez en place des contrôles internes solides pour assurer l'intégrité, la fiabilité et l'exactitude des informations financières et comptables du projet. Cela peut inclure la séparation des tâches, la vérification croisée et la documentation adéquate des transactions • Communication et sensibilisation : Communiquez de manière transparente et régulière avec le personnel et les parties prenantes 	<p>formation approfondie et pratique pour garantir que chacun comprend ses responsabilités et sait comment appliquer les procédures correctement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Révision continue : Planifiez des révisions régulières du manuel pour tenir compte des changements dans les besoins du projet, les exigences réglementaires ou les meilleures pratiques de l'industrie. Le manuel doit être un document vivant qui évolue avec le projet. • Transparence et communication : Communiquez ouvertement et régulièrement avec le personnel du projet sur les procédures administratives, financières et comptables. Encouragez les questions, les commentaires et les suggestions pour améliorer continuellement les processus et renforcer la conformité.
--	--	--	---

		<p>concernés sur les procédures établies, les rôles et responsabilités de chacun, et les objectifs globaux du manuel de procédures.</p> <p>Encouragez les commentaires et les suggestions pour améliorer continuellement les pratiques et les processus.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Acquisition des équipements du projet 	<ul style="list-style-type: none"> Dépassement des coûts : Il existe un risque que les coûts d'acquisition des équipements dépassent le budget alloué, ce qui peut entraîner des contraintes financières et des retards dans d'autres activités du projet. Retards de livraison : Les retards dans la livraison des équipements peuvent compromettre le calendrier du projet et entraîner des retards dans l'exécution des activités planifiées Non-conformité aux spécifications : Il y a un risque que les équipements livrés ne répondent pas aux spécifications techniques requises, ce qui peut affecter leur efficacité opérationnelle et leur durabilité à long terme. Qualité insatisfaisante : Les équipements de mauvaise qualité peuvent être sujets à des pannes fréquentes, nécessitant des réparations coûteuses et entraînant des interruptions dans les activités du projet. Problèmes de compatibilité : Les équipements nouvellement acquis peuvent ne pas être compatibles avec les systèmes existants ou avec d'autres équipements utilisés dans le cadre du projet, ce qui peut entraîner des problèmes d'intégration et de fonctionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> Planification minutieuse : Réalisez une planification détaillée de l'acquisition des équipements, en identifiant clairement les besoins, les spécifications techniques requises et les délais de livraison. Évaluation des fournisseurs : Effectuez une évaluation approfondie des fournisseurs potentiels, en tenant compte de leur réputation, de leur expérience, de leur fiabilité financière, de leurs références clients et de leur capacité à répondre aux exigences du projet. Contrats solides : Établissez des contrats clairs et complets avec les fournisseurs, en précisant les spécifications techniques, les délais de livraison, les conditions de paiement, les garanties, les clauses de non-responsabilité et les recours en cas de non-respect des termes du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des besoins : Effectuez une analyse détaillée des besoins en équipements du projet afin de déterminer précisément ce qui est nécessaire. Évitez les achats impulsifs ou excessifs qui pourraient entraîner un gaspillage de ressources. Évaluation des fournisseurs : Procédez à une évaluation approfondie des fournisseurs potentiels en vérifiant leur réputation, leur expérience, leurs références clients, leur conformité aux normes de qualité et de sécurité, ainsi que leur capacité à respecter les délais de livraison. Développement de critères de sélection : Établissez des critères clairs de sélection des équipements et des fournisseurs, en tenant compte des spécifications techniques, de la qualité, du prix, des délais de

	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de formation du personnel : Le personnel chargé d'utiliser les nouveaux équipements peut ne pas être correctement formé, ce qui peut entraîner une utilisation inefficace ou dangereuse des équipements et augmenter les risques d'accidents. • Obsolescence rapide : Les équipements peuvent devenir rapidement obsolètes en raison des progrès technologiques, ce qui peut rendre nécessaire leur remplacement prématuré et entraîner des coûts supplémentaires pour le projet. • Risque de vol ou de dommage : Les équipements peuvent être exposés au risque de vol, de vandalisme ou de dommages lors du transport, du stockage ou de l'utilisation sur le site du projet. • Problèmes de garantie et de maintenance : Les équipements peuvent ne pas être couverts par une garantie adéquate ou par un contrat de maintenance approprié, ce qui peut augmenter les coûts de maintenance et réduire leur durée de vie utile. • Non-respect des normes environnementales et de sécurité : Les équipements peuvent ne pas être conformes aux normes environnementales ou de sécurité, ce qui peut entraîner des risques pour la santé et la sécurité du personnel du projet et de l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tests de qualité : Effectuez des tests de qualité rigoureux sur les équipements reçus pour vérifier leur conformité aux spécifications techniques et leur bon fonctionnement avant leur mise en service. • Formation du personnel : Assurez-vous que le personnel chargé d'utiliser les nouveaux équipements est correctement formé sur leur utilisation sécuritaire et efficace, y compris les procédures d'entretien et de sécurité. • Gestion des stocks : Mettez en place des procédures efficaces de gestion des stocks pour assurer un suivi précis des équipements acquis, y compris leur localisation, leur état et leur utilisation. • Contrôles internes : Établissez des contrôles internes robustes pour surveiller et évaluer en permanence les processus d'acquisition des équipements, en identifiant les écarts par rapport aux plans et en prenant des mesures correctives rapidement si nécessaire. • Assurance et garantie : Vérifiez que les équipements sont couverts par une assurance adéquate et 	<p>livraison et du service après-vente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats solides : Rédigez des contrats solides et complets avec les fournisseurs, en précisant clairement les termes et conditions de la transaction, y compris les spécifications des équipements, les délais de livraison, les conditions de paiement et les clauses de garantie. • Exigences de qualité : Exigez des certifications de qualité pour les équipements achetés afin de garantir leur conformité aux normes internationales et aux exigences du projet. • Inspections préalables : Effectuez des inspections préalables des équipements avant l'achat pour vérifier leur état, leur fonctionnement et leur conformité aux spécifications techniques. • Formation du personnel : Assurez-vous que le personnel chargé d'utiliser les nouveaux équipements est correctement formé sur leur utilisation sécuritaire et efficace, ainsi que sur les procédures d'entretien préventif. • Planification logistique : Élaborez un plan logistique détaillé pour la
--	--	--	---

		<p>qu'ils bénéficient de garanties appropriées pour couvrir les défauts de fabrication et les pannes éventuelles pendant la période de garantie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenance préventive : Mettez en place un programme de maintenance préventive pour prolonger la durée de vie des équipements, en effectuant des inspections régulières, des réparations mineures et des remplacements de pièces selon les besoins • Communication et collaboration : Maintenez une communication ouverte et transparente avec les fournisseurs, le personnel du projet et les parties prenantes concernées pour résoudre rapidement les problèmes potentiels et coordonner efficacement les activités liées à l'acquisition des équipements. 	<p>livraison, le stockage et la distribution des équipements afin d'éviter les retards, les dommages et les pertes pendant le processus d'acquisition</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi et évaluation : Mettez en place des mécanismes de suivi et d'évaluation pour surveiller régulièrement le processus d'acquisition des équipements, en identifiant les problèmes potentiels et en prenant des mesures correctives au besoin. • Communication et collaboration : Maintenez une communication ouverte et transparente avec les fournisseurs, le personnel du projet et les parties prenantes concernées afin de résoudre rapidement les problèmes et de coordonner efficacement les activités liées à l'acquisition des équipements.
--	--	--	---

Considérant les mesures d'atténuation présentées dans le tableau 3 ci-dessus, autres mesures peuvent être ajoutées et se présenteront comme suit :

- Les mesures d'atténuation pertinentes seront intégrées dans les documents d'approvisionnement ;
- Adoption de mesures d'atténuation proposées dans la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale sur l'afflux de main-d'œuvre ;
- Un MGP bien fonctionnel et facilement accessible pour les travailleurs du projet ; équipé pour traiter les plaintes EAS/HS de façon éthique et confidentielle, avec une approche centrée sur les survivants ;
- Élaborer un circuit de référencement avec les fournisseurs de services VBG dans les zones d'intervention pour l'assistance aux potentielles survivantes ;
- Collaboration avec les communautés locales.

Au niveau des travailleurs, le suivi de proximité du MGP sera assuré par un comité collinaire de médiation (constitué de 7 personnes dont 3 points focaux VBG en charge de suivre les plaintes EAS/HS) en collaboration avec le Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale au sein de l'entreprise et l'ONG de mobilisation communautaire. Les Unités interprovinciales peuvent être sollicitées en cas de besoin. La responsabilité de la mise en œuvre du MGP au niveau des travailleurs est du ressort de l'UGP via le spécialiste en sauvegarde environnementales et sociale et la Spécialiste en Genre et inclusion sociale qui se charge également du suivi des EAS/HS.

Ces derniers en collaboration avec l'ONG de mobilisation communautaire et le Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale au sein de l'entreprise assurent les sensibilisations sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les EAS/HS et le MGP.

3.3. 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 contractant 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. Plus précisément, le plan d'urgence doit être préparé et figurer dans le Plan Environnemental et Social du Contractant (PGES-Chantier) avant la contractualisation.

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 TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX PGMO DU PROJET : CONDITIONS GÉNÉRALES

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

4.1. Salaires 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.

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). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. La durée du travail est normalement de huit heures par jour et quarante-cinq heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

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.

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

4.3. Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail de 20 minutes consécutifs La durée du repos entre les jours ouvrables ne doit pas être inférieure à 10 heures (article 259 du code de travail burundais).

4.4. Congés

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

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

4.5. 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.

4.6. Conflits de travail

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

4.8. Tableau comparatif de la norme environnementale et sociale 2 (NES2) avec quelques dispositions pertinentes de la loi portant code du travail en RDC

Il conviendra de noter que dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

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

De même, la NES 2 prévoit la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes vivant avec handicap. Ci-dessous le tableau comparatif de la NES 2 aux lois relatives à l'emploi du Burundi.

Exigences de la NES2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
<p>Conditions de travail et d'emploi La NES n°2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les articles 40, 41 et 42 du code du travail Burundais garantissent la transparence en matière de conditions de travail en obligeant l'employeur à fournir une copie du contrat de travail au travailleur. Cela assure à l'employé une connaissance claire de ses droits et de ses responsabilités. ✓ Les articles 40, 41 et 42 protègent les droits des travailleurs en garantissant qu'ils disposent d'une documentation écrite de leurs conditions de travail, ce qui leur permet de faire valoir leurs droits en cas de litige. ✓ Ces articles obligent à l'employeur de fournir une copie du contrat de travail qui est une mesure de conformité légale, qui impose à l'employeur de respecter les lois du travail. 	<p>Si l'emprunteur opère dans un environnement où le respect du code du travail est étroitement surveillé et strictement appliqué, il serait essentiel de privilégier les dispositions du code du travail. Il est important de prendre en compte les attentes des différentes parties prenantes, telles que les employés, les clients, les investisseurs et les communautés locales.</p> <p>Parfois une approche intégrée qui prend en compte à la fois les aspects sociaux, environnementaux et de travail peut être la plus bénéfique pour assurer la durabilité et la réussite à long terme des effets du projet.</p>
<p>Non-discrimination et égalité des chances La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail...</p>	<p>La section 5 du code du travail parle de l'interdiction de discrimination en matière d'emploi. L'article 14 rassure les personnes ayant la capacité d'occuper un emploi sur l'Egalité des chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans discrimination directe et indirecte. La loi s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La section 5 du code du travail peut être appliquée et mise en œuvre par les autorités compétentes chargées de l'application des lois du travail. ✓ La norme environnementale et sociale numéro 2 peut être appliquée par les entreprises elles-mêmes, souvent dans le cadre de politiques internes, de procédures de diligence

		raisonnable et de mécanismes de responsabilité sociale des entreprises.
Mécanisme de gestion des plaintes La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail.	Les articles 451 à 499 du code du travail burundais établissent un cadre juridique complet pour la gestion des différends du travail, en fournissant des orientations sur les procédures à suivre, les mécanismes de résolution des différends disponibles et les voies de recours en cas de non-satisfaction des jugements. Ces dispositions visent à promouvoir une résolution efficace et équitable des conflits du travail, dans l'intérêt de toutes les parties concernées.	Les deux cadres peuvent coexister car incluent des dispositions encourageant les parties à résoudre leurs différends de manière informelle, par le biais de négociations ou de médiation, avant de recourir à des mesures plus formelles. La NES 2 est privilégiée dans le cadre du Projet
Santé et sécurité au travail (SST) La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les articles 30 et 31 établissent des normes essentielles en matière de santé et de sécurité au travail en garantissant le droit des travailleurs à un environnement de travail sûr et en imposant aux travailleurs l'obligation de respecter les mesures de prévention des accidents établies par l'employeur. ✓ Les articles 320 et 321 du code du travail burundais établissent des normes importantes en matière de santé et de sécurité au travail, garantissant ainsi que les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain, sont informés des risques potentiels et ont le droit de se soustraire aux dangers. Ces dispositions sont cruciales pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les dispositions des articles 30 et 31 du code du travail burundais et de la NES numéro 2 diffèrent en termes de détails et de portée, mais elles partagent des objectifs communs visant à assurer un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés. ✓ Autant pour les articles 320 et 321 du code du travail burundais ✓ Ces dispositions visent à promouvoir des conditions de travail sûres et saines pour tous les travailleurs, tout en reconnaissant la

sans risque pour la santé, ...	promouvoir des conditions de travail décentes dans tous les secteurs d'activité.	responsabilité des employeurs de fournir un environnement de travail sécurisé.
La NES 2 reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune	Le code reconnaît la libre adhésion au syndicat et droit de négociation collective et la liberté de recourir aux moyens de pression lors d'un conflit collectif	Reconnaissance par la NES 2 et le code du recourt à la résolution des plaintes/conflits à l'amiable, médiation et négociation dans un premier temps et laisse la liberté au plaignant au recours à la justice. Exception faite pour les VBG où le recours à la résolution de telle plainte à l'amiable est interdit.
Age minimum d'admission au travail est de 18 ans et 16 pour des travaux ne demandant pas de force. Interdiction du travail forcé	Age minimum fixé à 16 ans Interdiction du travail forcé	Application de la NES 2 dans le cadre du projet

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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 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 avec efficacité documentées 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 :

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

Obligations des employeurs et des travailleurs

L'employeur doit :

- ✓ Évaluer tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, notamment dans le choix de l'équipement de travail, des substances chimiques ou des préparations utilisées, et de l'aménagement des lieux de travail ;
- ✓ Mettre en œuvre des mesures qui assurent une amélioration du niveau de protection accordé aux travailleurs et qui sont intégrées dans toutes les activités de l'entreprise et/ou de l'établissement à tous les niveaux hiérarchiques ;
- ✓ Tenir compte des capacités du travailleur en matière de santé et de sécurité lorsqu'il confie des tâches aux travailleurs ;
- ✓ Consulter les travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies ;
- ✓ Désigner les travailleurs pour mener à bien des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels ;

- ✓ Prendre les mesures nécessaires pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et les mesures nécessaires en cas de danger grave et imminent ;
- ✓ Tenir une liste des accidents du travail et dresser, pour les autorités responsables des rapports sur les accidents du travail subis par ses travailleurs ;
- ✓ Informer et consulter les travailleurs et leur permettre de participer à des discussions sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
- ✓ Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate en matière de sécurité et de santé.

Le travailleur doit :

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

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet de résilience des collines du Burundi (PRCCB) sera mis en œuvre par une unité de coordination de projet dont l'ancrage institutionnel sera défini à la suite des discussions en cours entre la Banque mondiale et le Gouvernement Burundais. L'UCP qui sera chargée de la mise en œuvre du projet sera dirigée par la Coordinatrice Nationale du projet de Restauration du paysage du Burundi (PRPB) en cours de clôture actuellement qui sera reconduite pour cette fonction.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects relatifs aux conditions de travail des travailleurs, Santé et Sécurité au travail seront pris en compte par les dispositions prévues dans la NES2 de la Banque mondiale. Le Responsable Administratif et Financier de l'UCP, sous la supervision de la coordinatrice nationale et avec l'appui des spécialistes divers sera chargée de son exécution.

En ce qui concerne la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurité et à la prise en compte des mesures sanitaires et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP en collaboration avec les services techniques de l'État.

Concernant la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité des comités (qui seront mis en œuvre à tous les niveaux) autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place et formé dans le strict cadre du présent projet par l'UCP.

Pour les plaintes liées aux contrats qui lient l'employeur et l'employé (la gestion à l'amiable, médiation- Ministère du travail voire le recours à la Justice), etc.

Les points ci-dessous donne plus de détails sur les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO.

6.1- Arrangements Institutionnels

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité de la Coordinatrice Nationale du projet et de son équipe d'experts. L'Unité de Coordination du Projet (UCP), avec trois (3) antennes interprovinciales (l'Antenne interprovinciale constituée des provinces Kirundo et Muyinga avec son siège à Muyinga ; l'Antenne interprovinciale constituée des provinces Kayanza, Bujumbura et Cibitoke avec son siège à Isare ainsi que l'Antenne interprovinciale constituée des provinces de Gitega, Bururi et Rumonge avec son siège à Gitega) sera sous la tutelle du Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage (MINEAGRIE), c'est-à-dire l'agence d'exécution. L'UCP gèrera les opérations quotidiennes du projet. Elle aura pour tâche principale d'assurer la coordination technique et l'interaction, au niveau central et provincial/local ainsi qu'entre ces niveaux, des différents services et organisations responsables de la mise en œuvre des sous-composantes et activités du projet. L'exécution des composantes du projet et des activités des sous-composantes sera confiée par l'UCP à des prestataires de services locaux, nationaux et internationaux. Les prestataires de services seront sélectionnés selon un processus transparent et inclusif en tenant dûment compte de l'expérience démontrable et de la capacité institutionnelle dans le domaine d'intérêt ciblé. Les prestataires de services comprendront des entrepreneurs locaux de génie civil et des ONG/firmes nationales et internationales. Le travail sera fourni par la main-d'œuvre locale à recruter dans la zone du projet, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables, les femmes, les jeunes et les Batwa (programme communautaire de travaux à haute intensité de main d'œuvre). Pour assurer une supervision adéquate, un comité mixte de projet public-privé-société civile sera créé au niveau national et reflété par un certain groupe de travail technique de plusieurs parties prenante. L'Office Burundais pour la Protection de l'Environnement (OBPE), l'unité de coordination régional et UCP/spécialiste en sauvegarde environnemental, SE vont activement participer.

6.2-Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

Sont en charge du recrutement et gestion des travailleurs de l'Unité de coordination du Projet :

- Ministère ayant l'Agriculture et l'environnement dans son portefeuille
- La Coordinatrice Nationale du PRCCB,
- Responsable de passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).
- Tout expert concerné par les activités du poste

6.3-Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- La Coordinatrice Nationale du PRCCB,
- Responsable de passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

6.4-Santé et sécurité au travail

Seront en charge du suivi et contrôle de la Santé et sécurité au travail

- Coordonnateur National du projet,
- Les Prestataires de services
- Responsable Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines avec l'appui des spécialistes environnemental et sociale de l'UCP.

6.5-Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs

- Les Responsables,
- Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

6.6-Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge du traitement et du suivi de la Gestion des plaintes des travailleurs, y compris les plaintes EAS/HS ;

- Spécialiste en VBG et inclusion sociale, différents comités mis en place à chaque niveau
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines. Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au PRCCB. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

6.7 Surveillance et suivi de la gestion des plaintes

Pour surveiller et suivre efficacement les mécanismes de gestion des plaintes spécifiques aux travailleurs du projet, il est essentiel de mettre en place des procédures claires et accessibles pour le dépôt et le traitement des plaintes, de former le personnel chargé de leur gestion, de communiquer régulièrement avec les travailleurs sur ces mécanismes, de collecter des données sur les plaintes et d'assurer un suivi rigoureux des actions correctives. De plus, une révision périodique des mécanismes, une sensibilisation continue des travailleurs et l'engagement des parties prenantes sont nécessaires pour garantir leur efficacité et leur pertinence. Ce processus contribuera à promouvoir un environnement de travail sûr, transparent et respectueux des droits des travailleurs.

Pour y arriver quelques mesures sont à prendre :

- **Développement de procédures claires** : Élaborez des procédures claires et accessibles pour le dépôt et le traitement des plaintes des travailleurs. Assurez-vous que ces

procédures sont bien compréhensibles et disponibles dans les langues locales, le cas échéant.

- **Formation du personnel** : Formez le personnel chargé de recevoir et de traiter les plaintes sur la manière de gérer efficacement les plaintes des travailleurs. Ils doivent être sensibilisés aux droits des travailleurs, à la confidentialité et à l'importance de traiter les plaintes de manière équitable et objective.
- **Communication régulière** : Communiquez régulièrement avec les travailleurs pour les informer sur les mécanismes de gestion des plaintes disponibles, comment déposer une plainte et à qui s'adresser en cas de problème. Utilisez différents canaux de communication, tels que des réunions, des affichages sur site, des brochures et des sessions d'information.
- **Collecte de données et suivi des plaintes** : Mettez en place un système de collecte de données pour enregistrer toutes les plaintes reçues, y compris les détails de la plainte, les mesures prises pour la résoudre et les délais de traitement. Assurez-vous que ce système est régulièrement mis à jour et que les données sont analysées pour identifier les tendances et les problèmes récurrents.
- **Suivi des actions correctives** : Suivez les actions correctives prises pour résoudre les plaintes des travailleurs et veillez à ce qu'elles soient mises en œuvre de manière efficace et en temps opportun. Assurez-vous que les travailleurs sont informés des résultats de leurs plaintes et des mesures prises pour les résoudre.
- **Révision périodique des mécanismes de gestion des plaintes** : Passez en revue régulièrement les mécanismes de gestion des plaintes pour vous assurer de leur efficacité et de leur pertinence. Tenez compte des commentaires des travailleurs et des parties prenantes pour apporter des améliorations si nécessaires.
- **Sensibilisation et formation continue** : Continuez à sensibiliser les travailleurs sur leurs droits et sur la manière de déposer une plainte si nécessaire. Organisez des séances de formation régulières sur les mécanismes de gestion des plaintes et sur la manière de les utiliser de manière efficace.
- **Engagement des parties prenantes** : Impliquez les représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes dans le processus de surveillance et de suivi des mécanismes de gestion des plaintes. Ils peuvent fournir des informations précieuses et contribuer à renforcer la transparence et la responsabilité du processus.

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section communique des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Le PRCCB appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés précédemment.

7.1-Santé et sécurité au travail (SST).

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail burundais, de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail) du Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

- (a) L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- (b) La mise en place de mesures de prévention, de protection et de réponse ;
- (c) La formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- (d) La documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ;
- (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

7.2-Travail des mineurs.

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 16 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge, sont fournies dans la Section 7

7.3-Fatalité et incidents graves.

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UCP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

7.4-Afflux de main d'œuvre.

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, les projets obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend des dispositions spécifiques contre l'EAS/HS et sanction en cas de non-respect. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale. Pour limiter les EAS/HS, il faut exiger l'hébergement de la main d'œuvre (afflux) loin des agglomérations et des écoles.

7.5-Conflits de travail sur les conditions d'emploi.

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs des projets. Les projets disposeront également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les

réclamations de leurs lieux de travail. En outre, les projets respecteront les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

7.6-Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.

L'emploi des travailleurs des projets sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées, les autochtones -batwa), les projets seront encouragés à favoriser les candidatures féminines, ainsi les autres groupes vulnérables. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

7.7-Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.

Afin d'atténuer les risques de EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées comme suit : (i) identifier, dès l'installation des travaux et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ;(ii) Cartographie de fournisseurs de services VBG et circuit de référencement pour l'assistance de survivantes et des enfants en évaluant la qualité de leurs services ; (iii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iv) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes sensible aux EAS/HS en s'assurant des voies de signalement sûres et accessibles pour les femmes et les filles et (v) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

Au Burundi, le cadre légal de protection contre les VBG est régi par une législation et des politiques nationales. En effet, l'égalité entre l'homme et la femme est en principe consacrée par la Constitution du 07 juin 2018 à travers les articles 13 et 22. Cet arsenal est complété par les instruments internationaux ratifiés par le pays.

En outre, le Gouvernement du Burundi a également promulgué la Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.

Cette loi a permis la mise en place des organes ci-après :

- ✓ Une unité spécialisée ou un point focal dédié aux VBG dans chaque poste de la Police Nationale du Burundi ;
- ✓ Des structures sociales, juridiques, sanitaires et éducatives, pour détecter précocement les cas de VBG et prendre en charge les survivant(e)s de VBG ;

- ✓ Une chambre spécialisée sur les VBG au sein de chaque Tribunal de Grande Instance (TGI) Signalons également que le Plan d'Action national (PAN) pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU adopté en 2011 par le Burundi, promeut une approche sensible au genre dans différents domaines. Ledit plan traite expressément de la lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) en prônant des mesures qui renforcent la sécurité, ainsi que des mesures de réparation, prévention, protection et soutien aux victimes De même, en ses articles 382, 383 et 385, le code pénal du Burundi réprime les violences basées sur le genre commis par des individus ou groupes d'individus.
- ✓ Enfin, la Politique Nationale Genre définit six axes stratégiques parmi lesquels, l'amélioration du statut social et culturel de la femme dans la famille et dans la société et le renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux de base. Les objectifs spécifiques retenus à cet effet consistent en une série de résolutions parmi lesquelles, la réduction des violences basées sur le genre (VBG). Le cadre légal ci-haut décrit est sous tendu par une série d'instruments internationaux protégeant les droits de la femme et ratifiés par le Burundi.
- ✓ Sans préjudice des dispositions pertinentes du Code pénal et du Code de procédure pénale, la présente loi a pour objet la prévention, la protection et la répression des violences basées sur le genre (article 1er). Il est interdit de menacer une personne, de la priver de ses droits en vue d'exercer sur elle tout acte de violence basée sur le genre (article 6).

Le Gouvernement et les collectivités locales doivent prévoir un vaste programme de formation complémentaire et continue à l'intention des professionnels qui interviennent en matière d'égalité de genre et de lutte contre les violences basées sur le genre (article 10).

D'après l'article 14, l'employé victime de 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.

L'article 21 déclare le signalement obligatoire de tout incident de VBG, et l'article 23 interdit le règlement à l'amiable des affaires de VBG et il est pris pour complicité de l'acte de violence.

7.9-Surveillance et rapport.

Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UCP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UCP suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 4 du Code de travail. En effet, Art.75. (Loi n°1/12/du 12 mai 2020) stipule que lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus dans la loi, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du Travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1. Age de l'emploi

Le code du travail burundais (articles 10 et 11), interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. Toutefois, un enfant de 14 ans est autorisé à faire des travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage. De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées **de moins de 16 ans.**

Dans les cas de la mise en œuvre des projets présentant moins de danger pour les enfants le projet pourrait néanmoins recruter des personnes âgées de 14 ans ou plus si le travail est en conformité avec l'article 6 et la définition des travaux légers du droit burundais. Cependant vue le taux très élevé de dangerosité dans la conduite des travaux, le projet n'admettra aucun enfant au sens de la loi et en conformité avec la NES 2 du CES de la Banque Mondiale.

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

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

8.2. Travail forcé

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré³. L'article 7 et 8 du Code du travail burundais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

³ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie.

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

8.3. Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé

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

La Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par la République du Burundi le 11 mars, 1963.

8.4. Gestion des accidents mortels

La gestion des accidents mortels dans le cadre de la gestion de la main-d'œuvre est une composante essentielle de la responsabilité sociale et de la sécurité au travail pour toute entreprise. Voici quelques points clés à considérer dans ce contexte :

✓ **Prévention:**

- Identification des dangers : Évaluer régulièrement les risques sur le lieu de travail et mettre en place des mesures préventives pour réduire ces risques.
- Formation à la sécurité : Assurer que tous les employés comprennent les procédures de sécurité appropriées, y compris l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) et les protocoles d'urgence.

✓ **Réponse immédiate:**

- Procédures d'urgence : Élaborer des plans d'intervention d'urgence clairs et pratiquer régulièrement des exercices pour s'assurer que tous les employés savent comment réagir en cas d'accident.
- Premiers secours : Former le personnel aux premiers secours de base pour fournir une assistance immédiate en cas d'accident grave.

✓ **Investigation et analyse :**

- Enquête approfondie : Examiner attentivement les circonstances de l'accident pour comprendre les causes profondes et identifier les mesures correctives nécessaires.
- Participation des employés : Impliquer les travailleurs dans le processus d'enquête pour recueillir des informations précieuses et favoriser la transparence.

✓ **Communication et soutien :**

- Communication transparente : Informer rapidement tous les employés de l'accident, en accordant une attention particulière à la confidentialité et à la sensibilité des informations.
- Soutien aux employés : Fournir un soutien psychologique et émotionnel aux collègues et aux familles des victimes, et offrir des services de conseil ou d'assistance en cas de besoin.

✓ **Prévention de récurrence :**

- Mise en œuvre des recommandations : Prendre des mesures correctives efficaces pour prévenir la répétition d'accidents similaires à l'avenir, en mettant l'accent sur l'amélioration des procédures de sécurité et de la culture organisationnelle.

- Formation continue : Offrir une formation continue sur la sécurité au travail pour maintenir la sensibilisation et le niveau de conformité.
- ✓ **Evaluation et amélioration continue:**
 - Surveillance des performances : Suivre les indicateurs de sécurité pertinents et évaluer régulièrement l'efficacité des mesures préventives mises en place.
 - Révision des politiques : Adapter les politiques de sécurité en fonction des leçons apprises et des meilleures pratiques émergentes pour garantir une gestion proactive des risques.

9.-TERMES ET CONDITIONS GÉNÉRALES

9.1-Règle Générale

Mis à part le présent PGMO, l'unité de coordination du projet (UCP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affichée dans les locaux du projet pour l'UCP. Elle sera aussi affichée dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaille pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures, ... ;
- Volet social ;
- et les sanctions
- Évaluation des performances du personnel

9.2-Contrat de travail

Tout le personnel du projet, aussi bien ceux de l'UCP que les autres travailleurs, seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail et le code de conduite sur VBG telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

9.3-Des rémunérations

9.3.1. Situation actuelle au Burundi

Le salaire hebdomadaire pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures de travail effectif. Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la loi Burundaise.

La législation Burundaise prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. Aussi tous les types de retenues qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par la loi de la République du Burundi.

Les règles de la République du Burundi en matière de rémunération des travailleurs sont appliquées sur les projets sauf dispositions contraires spécifiques au projet. Cependant, selon le personnel du projet PRPB et mère du projet PRCCB, cette disposition qui offraient aux projets les prérogatives de discussions pour des conditions salariales répondants aux normes internationales acceptées par la Banque Mondiale ont été gérés par le gouvernement du Burundi. Cette mesure a réduit les salaires du personnel de 50 a 80%. Les conséquences de cette mesure sont ;

- Une démotivation générale des employés
- Faible stabilités des travailleurs, les spécialistes qui quittent l'emploi vers les autres emplois plus motivant,
- Perte de temps de travail pour les travailleurs qui restent plongées constamment dans la recherche d'autres emplois
- Taux de décaissement réduit par manque de concentration au travail
- Les contrats d'une année participent à la déstabilisation des travailleurs : les travailleurs suggèrent de signer un contrat correspondant à la durée du projet.
- La main d'œuvre communautaire réclame que le taux journalier a la tâche est tres faible et suggèrent que les projets de la banque fixent le minimum de rémunération par jour qui sera mise à jour régulièrement sur base de l'inflation de la monnaie locale.

9.4-Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail et des OM d'application accordent ces droits aux travailleurs (l'OM No570/275 du 19/02/2024 portant règlementation du travail du jour, du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés prévoit que le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Toute fois l'article 3 et 4 de la même ordonnance prévoit une dérogation spéciale compte tenue de la précarité des fonctions occupées par l'emploi mais prévoit une compensation obligatoire du même conge de repos sans délais. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux. Tous les types de repos prévenus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République du Burundi. Mieux, le code sur le travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus.

9.5-Des conditions de licenciement

Le code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans la loi et donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

9.6-De la Non-discrimination et égalité des chances

L'État assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Mieux le code Burundais a donné des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivante avec le VIH/SIDA. Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions relatives aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement ne font pas non plus objet de discrimination.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

10.1. Procédure de mise en œuvre du MGP

Le tableau ci-dessous permet une visualisation claire et concise des différentes étapes du plan de gestion des plaintes des travailleurs. Chaque étape est accompagnée d'une brève description des actions à entreprendre, ce qui facilite la mise en œuvre du plan dans la pratique.

Tableau 8: Procédure de mise en œuvre du MGP

Étape	Description
1. Analyse des besoins	- Collecte des préoccupations et des problèmes potentiels des travailleurs liés au projet. - Identification des lacunes actuelles dans la gestion des plaintes.
2. Conception du MGP	- Développement d'un mécanisme de gestion des plaintes adapté aux besoins et aux normes locales. - Élaboration de procédures claires pour le dépôt et le traitement des plaintes.
3. Formation du personnel	- Formation du personnel chargé de recevoir, enregistrer et traiter les plaintes. - Sensibilisation aux droits des travailleurs et à la confidentialité.
4. Communication	- Informer les travailleurs sur l'existence du MGP et comment utiliser le système de plaintes. - Utiliser divers canaux de communication pour diffuser l'information.
5. Dépôt des plaintes	- Établissement de mécanismes accessibles pour déposer des plaintes, y compris en ligne et en personne.

	- Assurer la confidentialité et la sécurité des plaintes déposées.
6. Traitement des plaintes	- Définir des délais de traitement des plaintes et des étapes de résolution. - Garantir une investigation juste et impartiale de chaque plainte.
7. Suivi et résolution	- Suivre régulièrement l'état des plaintes en cours. - Prendre des mesures correctives pour résoudre les problèmes identifiés.
8. Évaluation et amélioration	- Évaluer périodiquement l'efficacité du MGP. - Recueillir des commentaires des travailleurs pour améliorer le système de gestion des plaintes.

10.2. Les étapes clés du MGP

La procédure de gestion des plaintes dans le cadre du Projet fait appel aux principales étapes suivantes :

Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes

Les plaintes seront formulées verbalement ou par écrit. Pour les plaintes EAS/HS il y aura un autre formulaire spécifique qui ne suivra pas les mêmes procédures que les autres plaintes. Toutes les plaintes de EAS/HS signalées aux points focaux au niveau communautaire seraient renvoyées à la structure spécialisée (il s'agira d'une ONG spécialisée dans la VBG) qui enregistrerait la plainte, offrirait des services de VBG et avec la survivante concentrerait le transfert de de la plainte au niveau communal les informations sur l'affaire seront partagées. L'équipe au niveau régional vérifierait le lien de ce cas avec le projet et suggérerait des actions. Ces actions doivent être communiquées à la victime avant leur mise en œuvre. Les survivants (e) peuvent à tout moment arrêter le processus administratif, ainsi qu'ils peuvent accéder à la justice à tout moment pendant le processus administratif ou après. Les points de recueil des plaintes seront diversifiés et adaptés au contexte socioculturel et sécuritaire des différentes zones d'intervention du Projet :

- ✓ boîtes de suggestions et plaintes au niveau des mairies et de l'UCP ;
- ✓ téléphone, courrier (dans les plusieurs communes les services n'existent pas. Toutefois, on peut envisager le dépôt physique auprès d'un responsable ou à un endroit précis) ;
- ✓ saisine du comité par voie orale ou par écrit auprès des comités au niveau villages et communes et des points focaux désignés (hommes et femmes). Pour les plaintes EAS/HS, ces points focaux d'entrée auront été identifiés par les membres de la communauté, notamment les femmes comme étant sûrs et accessibles ;
- ✓ saisine par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales ; ONG spécialisée en VBG association de défense des droits humains, etc.).

Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre disponible au niveau des différents comités. Mais les plaintes EAS/HS ne vont pas figurer sur le même registre que les autres plaintes. Les structures spécialisées en VBG recrutées se chargeront de l'enregistrement des plaintes EAS/HS. Les données confidentielles seront sauvegardées par la structure. Le comité qui gère les plaintes s'occupera que de vérifier s'il existe un lien entre la plainte déposée et le projet en question. Un accusé de réception est remis

au plaignant dès réception de sa plainte ou dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte.

Etape 2 : Tri et classification des plaintes Un tri est opéré à l'issue du dépôt de la plainte par le comité concerné, en vue de déterminer le type de plainte enregistrée (sensible ou non sensible), sa validité (liée au projet ou pas) et la procédure d'examen adéquate.

Ainsi, ce tri permettra aux membres des différents comités, de savoir si l'examen de la plainte nécessite une investigation sur le terrain, l'intervention d'autres membres de l'équipe du Projet ou de certaines personnes ressources. De même, le tri permettra de savoir si la plainte est du ressort de l'UCP, des prestataires ou fournisseurs, ou du ressort d'autres acteurs en dehors du Projet. Le (la) spécialiste des questions sociales et l'expert en VBG du Projet et les autres membres de l'UCP concernés, seront régulièrement informés après cette phase de tri et de classification, afin de recueillir leurs avis et suggestions, et un accusé de réception sera envoyé au requérant. En ce qui concerne les cas de EAS/HS, seul le prestataire de services aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant le plaignant/la plaignante. Seules les informations non identifiables seront partagées avec l'UCP et la Banque mondiale comme le type de cas, le lien de l'auteur présumé par rapport au projet, l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Les plaintes non sensibles seront traitées aussi bien par les instances intermédiaires que par l'instance national centrale. Quant aux plaintes sensibles, elles seront gérées au niveau central (coordination du projet). Ces dernières, qui ne peuvent pas être enregistrées avec les autres plaintes, sont immédiatement transmises au niveau de la coordination du Projet, qui assure les investigations nécessaires au traitement des plaintes et peut faire recours à des personnes ressources en cas de besoin.

Etape 3 : Vérification et actions

A cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

Si la plainte est fondée, une proposition de solution est faite au requérant par le président du comité concerné (pour rappel, cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG/EAS/HS). Si celui-ci n'y trouve pas d'objection, la solution est mise en œuvre. Dans le cas contraire, la plainte peut être transmise au niveau supérieur pour réexamen et si aucune solution acceptée par le plaignant n'est trouvée à ce niveau, ce dernier peut engager la procédure judiciaire. Toutes les ressources doivent être mobilisées pour que le règlement des plaintes et réclamations se fasse à l'amiable.

Par ailleurs, le traitement des plaintes sensibles peut nécessiter le recours à des compétences qui ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées seront sollicitées. Ces personnes ressources seront identifiées avant le début des activités du projet, de sorte que, d'une part, si des services spécialisés de VBG sont

nécessaires, les survivants peuvent être immédiatement référés aux prestataires de services et d'autre part en cas de plainte EAS / HS, le projet sait qui impliquer dans le comité EAS / HS. Le MGP du projet comprendra des dispositions pour enregistrer de manière confidentielle et éthique, documenter les plaintes et traiter correctement les allégations d'exploitation et d'abus sexuels, de harcèlement sexuel (EAS/HS) et de violences contre les enfants (VCE). Les rapports de gestion des plaintes détailleront les cas d'incidents de VBG / EAS et de VCE au moyen de rapports spécifiques conformes aux meilleures pratiques de confidentialité et d'éthique en matière de collecte et de communication des informations connexes et en s'engageant avec les principales parties prenantes.

Pour ce qui est des plaintes EAS/HS, il est important de noter que l'objectif du processus de vérification est d'examiner l'existence ou non d'un lien de l'auteur présumé de l'acte de EAS/HS et le PRCCB. L'objectif du processus de vérification est aussi d'assurer la redevabilité en recommandant des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé, qui sont fiables et fondées dans le cadre d'une procédure disciplinaire. La vérification n'établit pas l'innocence ou la culpabilité pénale d'un individu, ce qui reste uniquement la responsabilité du système judiciaire. En plus, toute décision finale concernant les sanctions à appliquer reste uniquement avec l'employeur ou le gestionnaire de l'auteur présumé ; la structure de vérification a pour rôle d'apporter seulement des recommandations après avoir conclu le processus de vérification.

Etape 4 : Suivi et évaluation/Reporting.

L'ensemble des plaintes sera enregistré dans une base de données pour en faciliter le suivi. De même, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes sera produit par les agences d'exécution et l'UCP et sera intégré au rapport contractuel du Projet. Le rapport trimestriel va contenir le nombre de plaintes, la typologie des plaintes, le temps de traitement, la résolution si elle a été acceptée ou non. Seules les informations non identifiables sur les survivants-es peuvent figurer dans les rapports. Dans le cas où la plainte est liée au projet, il est indiqué si la/le survivant-e a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question.

Par ailleurs, des entretiens seront menés auprès des différentes parties prenantes pour recueillir leur avis sur le fonctionnement du mécanisme. La satisfaction du plaignant par rapport au traitement et la résolution de sa plainte doit être mesurée, afin d'apporter au besoin, les correctifs nécessaires dans le fonctionnement du MGP.

De même, une description des plaintes enregistrées selon leur typologie sera faite dans les rapports trimestriels, en même temps que des initiatives développées par le Projet pour procéder à la mise en conformité des activités concernées ou à la résolution des problèmes ayant causé ces plaintes, et partant, à la prévention de ce type de plaintes.

Un dossier individuel sera créé pour chaque requérant et comportera le formulaire de plainte, le formulaire de clôture, les PV issus des sorties de vérification, les états de paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toute pièce rentrant dans le cadre de la gestion de la plainte. Les plaintes liées aux VBG, seront conservées au niveau du prestataire de services VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillable pour garantir la confidentialité.

Etape 5 : Délai de traitement

Le délai maximal de traitement des plaintes ne doit pas excéder dix (10) jours en première instance. Ce délai comprend le délai nécessaire pour l'envoi d'un accusé de réception au plaignant au plus tard 48 heures, pour l'évaluation de la recevabilité et pour la proposition d'une solution au plaignant. Lorsque les solutions proposées ne conviennent pas au plaignant, ce dernier a le droit de saisir le niveau supérieur (communal ou central). Dès réception, le comité saisi en deuxième instance dispose d'un délai de huit (08) jours pour faire un retour au plaignant. Si le plaignant demeure insatisfait à cette étape, il peut saisir l'UCP, qui doit lui faire un retour dans un délai maximum de cinq (05) jours.

Pour ce qui est des plaintes sensibles, elles nécessiteront parfois la mobilisation d'autres ressources (compétences externes) et un temps suffisant pour les investigations ; ainsi, l'instance saisie en premier ressort doit immédiatement saisir l'UCP, qui doit tout mettre en œuvre pour que le délai maximum de traitement de ces plaintes n'excède pas les huit (08) semaines à compter de leur date de réception.

Au cas où ces délais sont dépassés, le plaignant doit en être informé et un nouveau délai fixe.

Etape 6 : Règlement judiciaire Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut à tout moment recourir au traitement judiciaire. Toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), mais les plaignants sont libres d'entamer la procédure judiciaire s'ils le souhaitent. Cela se fera toujours avec le consentement éclairé de la/du plaignant/e. Ainsi, les plaignants doivent être informés de l'option de recours à la justice.

Clôture de la plainte

Les plaintes résolues sont clôturées à travers un formulaire cosigné par le président du comité de gestion selon le niveau de résolution de la plainte (village, commune, UCP), le/les plaignant(s) en (03) trois exemplaires. Une copie du formulaire signée est remise au plaignant, une autre, archivée au niveau du comité ayant conduit le processus, et la dernière copie, transmise à l'UCP pour archivage (physique et électronique). De même, les plaintes pour lesquelles le requérant a choisi d'engager la procédure judiciaire, feront l'objet de clôture au niveau du Projet, pour indiquer que toutes les tentatives de règlement à l'amiable ont été épuisées.

En ce qui concerne les cas de EAS/HS, le/la plaignant(e) doit être informé(e) par le prestataire de service de VBG de l'issue de la vérification une fois celle-ci conclue. Avant cela, le prestataire de service de VBG prend le temps de mettre en place un plan de sécurité pour le le/la plaignant(e), si celle s'avère nécessaire. L'auteur est aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e a été informé/e. Le prestataire de services de VBG continue à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

La clôture de la plainte doit intervenir au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution.

Etape 7 : Archivage

Le Projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique centralisé au niveau de l'UCP, pour le classement des plaintes. Toutes les pièces justificatives établies dans le processus de règlement seront consignées dans chaque dossier constitué au nom des plaignants.

Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues et les dates de réception de la plainte ii) les solutions trouvées et les dates iii) résolution acceptée ou non, iv) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence qui sera précisé dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail Burundais et le code des impôts tout en respectant les normes NES de la Banque mondiale à la matière. Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

L'UCP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES n° 2 et celles de la NES1, annexe 3 de la Banque mondiale. En outre, l'UCP intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, Ils seront concerné par le code de conduite ESSH (Environnement, Santé, Sécurité et Hygiène, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant de sous-traitance, l'UCP exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectué par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le chargé du suivi-evaluation. Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur.

11.1-Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, l'UCP 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 ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES² 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, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP 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. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

Pour des agents de l'État qui travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus de la Protection de la main-d'œuvre et à la Santé et sécurité au travail.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PRCCB va recourir à des travailleurs communautaires dans le cadre des composantes 2 et 3 du projet. Cette catégorie de la main d'œuvre permet de renforcer la gestion intégrée des bassins versants prioritaires à risque et améliorer la résilience des moyens de subsistance des communautés ciblées. Voici quelques situations dans lesquelles le projet pourrait faire appel à des travailleurs communautaires :

Contribution à la mise en œuvre des activités du projet :

Les travailleurs communautaires seront mobilisés pour participer à la mise en œuvre de diverses activités du projet, telles que la plantation d'arbres, la construction de structures de conservation des sols, la gestion des ressources en eau, etc.

Leur implication directe dans les activités du projet renforce l'appropriation locale et favorise l'engagement communautaire dans la conservation des bassins versants et l'amélioration des moyens de subsistance.

Filet de sécurité sociale :

Dans les situations de fragilité et de conflit, les travailleurs communautaires peuvent bénéficier d'un filet de sécurité sociale en se voyant offrir des opportunités d'emploi temporaires et rémunérées par le projet. Cela peut aider à atténuer les effets négatifs des crises sur les moyens de subsistance des populations locales en offrant un revenu supplémentaire et en renforçant la résilience économique des communautés.

Assistance ciblée :

Les travailleurs communautaires peuvent également recevoir une assistance ciblée, telle que des formations professionnelles, des conseils en matière de gestion des ressources naturelles, des subventions pour l'achat de matériaux ou d'équipements agricoles, etc.

Cette assistance vise à renforcer les capacités individuelles et collectives des travailleurs communautaires et à améliorer leur accès aux ressources nécessaires pour développer des moyens de subsistance durables.

En mobilisant les travailleurs communautaires de manière stratégique, le projet peut non seulement accélérer la mise en œuvre de ses activités, mais aussi renforcer l'appropriation locale, promouvoir la résilience des communautés et contribuer à des résultats durables en matière de gestion des bassins versants et de moyens de subsistance.

Dans toutes ces situations, le projet exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, le projet appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- a) À la nature et l'envergure du projet ;
- b) Aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ;
- c) Et à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales de la Banque Mondiale et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

Justification du grand nombre des Travailleurs Communautaire

En combinant différentes raisons justificatives du grand nombre de travailleurs communautaires, le projet de résilience climatique des collines au Burundi justifie le recrutement d'un nombre élevé de travailleurs communautaires pour maximiser son impact et assurer une mise en œuvre efficace des activités prévues :

Échelle des activités : Le projet vise probablement à mettre en œuvre des activités à grande échelle pour améliorer la gestion des bassins versants et renforcer la résilience des communautés. Pour cela, un nombre important de travailleurs est nécessaire pour réaliser les tâches prévues dans différents sites et sur une longue période.

Main-d'œuvre locale : Le recrutement de travailleurs communautaires permet de mobiliser la main-d'œuvre locale et de renforcer l'engagement des communautés dans la mise en œuvre du projet. Cela favorise l'appropriation locale des actions entreprises et contribue à une meilleure durabilité des résultats.

Création d'emplois : Dans un contexte où le chômage peut être élevé et où les moyens de subsistance des populations sont souvent précaires, le projet offre une opportunité d'emploi à un grand nombre de personnes au sein des communautés ciblées. Cela contribue à améliorer les conditions socio-économiques locales et à réduire la vulnérabilité des ménages face aux chocs climatiques.

Renforcement de la résilience communautaire : En impliquant un grand nombre de travailleurs communautaires, le projet renforce la capacité des communautés à faire face aux défis climatiques et environnementaux. Les travailleurs peuvent être formés sur des pratiques de gestion durable des ressources naturelles, ce qui renforce leur résilience et leur capacité à s'adapter aux changements climatiques.

Appui aux populations vulnérables : Le recrutement de travailleurs communautaires peut également cibler les populations les plus vulnérables, telles que les femmes, les jeunes et les personnes déplacées, offrant ainsi une opportunité d'emploi et d'autonomisation à ceux qui en ont le plus besoin.

13. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, l'UCP 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 ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES² 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, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP 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. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

Pour des agents de l'État qui travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au

projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus de la Protection de la main-d'œuvre et à la Santé et sécurité au travail.

ANNEXE 1 : Code d’Ethique et de Bonne Conduite avec Prise en Compte de la Déclaration d’Engagement Individuel pour la Prévention des Violences Basées sur le Genre

INTRODUCTION

Le code d’éthique et de bonne conduite du Projet de de Résilience Climatique des Colline du Burundi (PRCCB) est un document qui établit un ensemble de valeurs, de principes d’action, de règles de conduite et de comportement qui constituent un référentiel et dont le respect protège les intérêts du Projet, de ses partenaires, ainsi que les intérêts du Gouvernement. Il constitue un complément aux lois nationales et aux contrats de service qui régissent le travail des membres du personnel du PRCCB.

Il est de la responsabilité des membres du personnel du Projet de prendre connaissance de ce Code et de s’y référer au quotidien dans toutes leurs actions avec leurs collègues et avec les partenaires de mise en œuvre. Le présent Code doit être lu en relation étroite avec les fonctions et responsabilités énoncées dans les différents manuels du projet en vigueur et dans tout autre document qui leur sera subséquent. Les personnes ainsi concernées se reconnaissent une obligation d’autodiscipline supérieure et plus large que le simple respect des lois et règlements. Ce code dépasse la simple mise en conformité avec les lois et les règlementations. Il démontre notre engagement à agir dans le respect des principes d’éthique et avec intégrité, tout en respectant les droits individuels. Il est attendu que chaque employé fasse preuve d’une conduite irréprochable au quotidien et dans tous les établissements. Nous voulons également que toutes les parties concernées adoptent cette conduite.

Tout programme d’éthique comporte comme éléments clés l’élaboration, la publication et l’acceptation d’un code complet d’éthique et de conduite, qui énoncent dans des termes très concrets et sans ambiguïtés, les règles de comportement auxquelles sont censés se soumettre tout le personnel et intervenants. Ces règles de conduite seront respectées par tous et serviront de guide lorsqu’il s’agira de prendre des décisions et des mesures récursoires.

i. CHAMP D’APPLICATION ET OBJET

Le Code d’éthique et de bonne conduite s’applique à tout le personnel du PRCCB, c'est-à-dire les dirigeants, les consultants et spécialistes œuvrant au sein du Projet, les agents et cadres, qu’ils soient stagiaires, remplaçants temporaires ou réguliers, les prestataires et partenaires d’exécution.

Ainsi, le présent Code d’éthique et de conduite vise à :

- Établir un cadre de référence pour le personnel du PRCCB et l’ensemble des intervenants au Projet dans l’exercice de leur fonction ;
- Préciser les principes et des règles de conduite à privilégier susceptibles de maintenir des normes élevées d’éthique et d’intégrité afin de renforcer et de maintenir la réputation et l’image professionnelle du PRCCB et de ses intervenants ;
- Renforcer la loyauté de toutes les personnes œuvrant pour le PRCCB et leur adhésion à la « culture » du PRCCB ;
- Aider les experts du PRCCB à agir conformément aux règles établies et aux valeurs énoncées ;

- Prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel au travail, l'exploitation et les abus sexuels envers les bénéficiaires ;
- Favoriser l'amour du travail et la bonne gestion du Projet ;
- Établir des relations interpersonnelles harmonieuses empreintes de respect en bannissant les comportements inappropriés et luttant contre les antivaleurs ;
- Conserver et accroître la confiance du public dans l'intégrité et l'efficacité du personnel du Projet tout en renforçant le respect et la reconnaissance du rôle que celui-ci est appelé à jouer à l'extérieur ;
- Favoriser le mieux-être des personnes, incluant les femmes et les groupes vulnérables, et développer un milieu de travail harmonieux ;
- Assurer un service de haute qualité dans toutes les activités mises en œuvre dans la zone du PRCCB.

Un code de conduite doit être remis aux employés. Des mesures disciplinaires effectives doivent être prévues, notamment le licenciement. Tout comportement fautif d'un ouvrier peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, qui est fixée par la Direction de l'Entreprise ou son représentant en fonction de la nature et de la gravité du fait reproché :

- ✓ Avertissement écrit ou blâme ;
- ✓ Mise à pied dans la limite de trois jours ;
- ✓ Mutation ou déclassement, à titre disciplinaire, sous réserve des dispositions du Code du travail Burundais ;
- ✓ Licenciement ;
- ✓ Licenciement sans préavis ni indemnité.

Pour tout cas de non-respect de la présente déclaration d'engagement, l'UCP/l'entreprise prendra des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière, notamment la Loi N°1/11 du 24 Novembre 2020 portant révision du Décret-Loi N°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, en son Titre II, Chapitre VIII portant « Résiliation du contrat de travail »⁴.

Pour s'assurer de la réputation de notre structure (Projet) en matière de bonne conduite, la structure et chaque employé doivent respecter et adhérer au Code de Bonne Conduite, lequel comporte généralement les 5 éléments clés suivants :

- Responsabilité personnelle ;
- Responsabilité vis-à-vis de la loi ;
- Responsabilité vis-à-vis du travail ;
- Responsabilité vis-à-vis de l'environnement de travail, hygiène et sécurité ;
- Responsabilité vis-à-vis des Droits Humains, y compris l'Exploitation et l'Abus Sexuels, ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

⁴ www.assemblee.bi

ELEMENTS CLES DU CODE DE BONNE CONDUITE

III.1. Responsabilité personnelle

Tous les employés doivent accepter la responsabilité personnelle qui leur incombe de respecter le Code d’Ethique et de Bonne Conduite. Ils doivent tout particulièrement :

- ✓ S’attacher à respecter le plus haut niveau de moralité afin de garder la réputation du Projet, et ne pas se borner à faire le minimum requis pour répondre aux exigences légales ou aux procédures en vigueur ;
- ✓ Prendre le temps de lire et de comprendre le Code d’Ethique et de Bonne Conduite ;
- ✓ Sauf exception stipulée dans le Code d’Ethique et de Bonne Conduite ou tout autre texte, loi, réglementation, décision ou directive, ne pas solliciter ni accepter de cadeau ou autre élément ayant une valeur pécuniaire, de la part de toute personne ou entité recherchant une action, une relation commerciale avec le Projet ou la conduite d’activités réglementées par le Projet, ou dont les intérêts risquent d’être affectés dans une large mesure par le fait que l’employé réalise ou ne réalise pas les tâches qui lui sont confiées ;
- ✓ Ne pas détenir d’intérêts financiers en conflit avec une réalisation consciencieuse de leur devoir ;
- ✓ Traiter leurs collègues et leurs collaborateurs de manière professionnelle et avec courtoisie ;
- ✓ Agir de manière impartiale et ne pas accorder de traitement préférentiel à tout organisme privé ou individu quel qu’il soit ;
- ✓ L’employeur doit garantir l’égalité des chances et veiller au respect de la dignité de ses employés.

III.2. Responsabilité vis-à-vis de la loi

- ✓ Toute personne concernée doit respecter les dispositions de l’accord de financement ; de la déclaration d’engagement individuel pour la prévention du harcèlement sexuel, l’exploitation et les abus sexuels ; des manuels et autres documents qui définissent le mandat du Projet, son cadre de fonctionnement ainsi que les règles à respecter dans l’accomplissement des tâches ;
- ✓ Le travail commence à 8h00 et prend fin à 17h30 avec une pause de 12h30 à 14h00 du lundi au vendredi. L’employé est interdit de quitter le travail avant l’heure prévue sans autorisation. Au cas où l’employeur constate un employé inactif, l’employeur fera un avertissement au travailleur ;
- ✓ Les employés n’achèteront et ne consommeront aucune boisson alcoolisée pendant leur service ou en dehors, tant qu’ils portent l’uniforme. Il est formellement interdit d’accéder aux lieux de travail en état d’ivresse et d’introduire ou de distribuer aux postes de travail des boissons alcoolisées. L’employé sous influence d’alcool ne prendra pas son service ou ne restera pas en service. En aucune circonstance, les employés ne conduiront un véhicule, ou n’utiliseront n’importe quel engin appartenant au Projet pendant qu’ils sont en service ou en dehors, s’ils sont sous influence de l’alcool.

III.3. Responsabilité vis-à-vis du travail

- ✓ Au cas où l'employeur constate un employé inactif, la journée de ce dernier ne serait pas considérée comme entière et il serait sanctionné à travers la déduction d'un certain pourcentage de son salaire ou le licenciement ;
- ✓ Les membres du personnel doivent consacrer leurs activités professionnelles au service, conformément aux règles, politiques et lignes directrices pertinentes. Les membres du personnel ne peuvent, sans y avoir été préalablement autorisés par la hiérarchie, exercer aucune activité professionnelle en dehors du service (la hiérarchie peut refuser de donner cette permission si elle considère que l'activité en question risque d'être préjudiciable au bon accomplissement des tâches du membre du personnel) ;
- ✓ L'exercice, par les membres du personnel, d'une activité extérieure dûment autorisée ne doit pas entraîner un usage abusif des ressources du Projet ou de l'entreprise ni reposer sur l'exploitation illégitime du nom, de la réputation ou du soutien financier de Projet/de l'entreprise ;
- ✓ Chaque employé doit utiliser conformément aux instructions reçues les équipements de protection individuelle tels que : chaussures de sécurité, vêtements imperméables, casques, gants, lunettes, protections antibruit, maniques, brassières, tabliers, vêtements de protection, etc., mis à sa disposition par l'Entreprise. Tous les employés doivent être en tenue recommandée pour le travail quel que soit les conditions climatiques, au cas contraire, il serait sanctionné à travers la déduction d'un certain pourcentage de son salaire ou le licenciement ;
- ✓ Les employés doivent respecter leur hiérarchie et collègues. Les employés ne peuvent pas injurier leurs hiérarchie et collègues. Le PRCCB encourage les membres de son personnel à faire preuve d'un esprit de coopération et de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique sont fermement interdits à tous les niveaux ;
- ✓ Les employés doivent observer le programme établi par l'employeur ou leurs hiérarchies. Les membres du personnel sont en droit de recevoir, de la part de leurs supérieurs, des instructions claires concernant leurs tâches ainsi que des observations honnêtes et constructives, dénuées de préjugés, de favoritisme ou d'arrière-pensées, sur leur manière de travailler et sur leurs résultats ;
- ✓ Les membres du personnel sont tenus de s'acquitter des tâches liées à leur profession avec diligence et efficacité et dans toute la mesure de leur compétence.
- ✓ Tout employé doit prendre soin des outils et effets de travail qui peuvent lui être fournis par l'entreprise et veiller à leur conservation et à leur entretien. Tout employé ne doit pas utiliser des matériels y compris informatiques et de téléphonie mobile, des matériaux et des outils de l'entreprise à des fins personnelles. L'utilisation des outils informatiques est en principe professionnelle.

Conflits d'intérêts, vol et corruption

- ✓ Les membres du personnel doivent prendre les dispositions qui s'imposent pour éviter les conflits d'intérêts réels, éventuels ou apparents. Si le membre de personnel désire obtenir plus d'information sur un cas précis, il peut en tout temps consulter son supérieur. Par contre, dans tous les cas où le membre du personnel estime être en conflits

d'intérêts, il doit en aviser par écrit au Coordonnateur National ou Directeur de l'entreprise, qui le guidera, dans les meilleurs délais, sur la démarche à suivre ;

- ✓ Le membre du personnel ne doit pas influencer ni chercher à influencer une opération du PRCCB, utiliser de l'information privilégiée ni profiter de son statut d'employé du projet afin d'en tirer un avantage pour lui-même, pour une relation d'affaire ou pour une personne avec laquelle il est lié de quelque façon que ce soit ;
- ✓ Dans l'hypothèse où un employé se trouve confronté à une situation de conflit d'intérêts le concernant directement ou indirectement, il se doit d'alerter son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le responsable de la conformité, de tout risque, suspicion ou situation identifiée de conflit d'intérêts, toute sollicitation ou tout comportement inapproprié susceptible de créer un tel conflit, toute pression, voire menace ou acte de chantage, interne ou externe ;
- ✓ Les employés ne peuvent pas participer ou chercher à participer ou être complice de participer à l'acte de vol ni participer à l'acte de dégradation intentionnelle. Si l'employeur a des preuves irréfutables, un employé qui participe à un acte de vol ou de dégradation sera tenu de réparer, restituer les objets volés ou dégradés ou d'indemniser la même valeur de ce qu'il a volé ou dégradé avant d'être transmis à l'autorité publique pour subir sa peine ;
- ✓ Tous actifs, passifs, dépenses et autres transactions financières réalisés dans le cadre Projet doivent être enregistrés dans les livres comptables appropriés, lesquels sont tenus régulièrement et en conformité avec les principes, règles et lois applicables. Les personnes qui travaillent sur les missions de contrôle comptable (en l'occurrence les audits des comptes), doivent être particulièrement vigilantes quant à la fidélité et à la sincérité des comptes.

D'une manière générale, en ce qui concerne la fraude, la corruption et conflits d'intérêts, le personnel doit se conformer aux points suivants :

- ✓ Informer son responsable hiérarchique de tout risque dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence, pouvant résulter de la mise en relation ;
- ✓ Signaler à son responsable hiérarchique toute situation le concernant pouvant constituer des cas de conflits d'intérêts ;
- ✓ Respecter scrupuleusement les règles et procédures internes, en particulier celles relatives aux achats, aux ventes et aux activités collaboratives ;
- ✓ Refuser de solliciter, d'accepter ou d'offrir toute somme d'argent, ou tout avantage indu dans le cadre d'une relation professionnelle ;
- ✓ Résister à toute forme de sollicitation ou comportement inapproprié.

En aucun cas, les membres du personnel ne doivent accepter, ou offrir, à titre personnel des cadeaux de nature monétaire, des chèques cadeaux, des réductions, des avantages tarifaires ou des rétributions financières. De même, les cadeaux ou invitations durant les périodes d'appels d'offres, qu'on soit impliqué directement ou indirectement dans la procédure, sont à proscrire.

III.4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement, hygiène et sécurité

Tous les employés ont le droit d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions de santé et de sécurité, sans faire l'objet de discrimination et de harcèlement, et dans un environnement où les objectifs visés par chacun et par l'administration peuvent être atteints.

Chaque employé doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant ou en faisant respecter, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux du travail ou pour l'exécution de certains travaux ainsi que les dispositions mises en place dans la structure pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité et dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier, en particulier:

- ✓ Chaque employé a pour obligation, sauf instructions particulières de la Coordination Nationale ou direction de l'entreprise, de maintenir en place les dispositifs installés de toute nature pour assurer la protection collective des travailleurs ;
- ✓ Chaque employé prend soin des équipements de protection individuelle qui lui sont confiés et signale toute défectuosité constatée ;
- ✓ Tout employé ayant constaté une défaillance ou une anomalie doit en informer immédiatement à la Direction ou Coordination Nationale. Seul le personnel désigné à cet effet, à titre permanent ou temporaire, est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels ;
- ✓ En cas d'accident du travail, une déclaration doit être faite aussitôt que possible à la Direction de l'Entreprise ou à son représentant par l'intéressé ;
- ✓ Tout employé a l'obligation d'aviser son chef direct de tout accident du travail survenu à lui-même ou à un autre employé lorsqu'il en a été le témoin.

Il est formellement interdit pour tous les employés de:

- ✓ Pénétrer dans les locaux, installations à accès réglementé ou d'accéder dans les lieux de travail par un passage interdit ;
- ✓ D'enfreindre les règles de circulation ou celles relatives aux zones de déplacement sur chantier ;
- ✓ Fumer dans les endroits où cela est interdit, pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, tel que les risques d'incendie ou d'explosion ;
- ✓ De fumer à proximité de produits inflammables tels que colles, vernis, produits de décollage, etc. ;
- ✓ Entreposer dans le local - vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux ;
- ✓ Utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés ;
- ✓ Conduire les engins sans autorisation de conduite valide et correspondante à la catégorie de l'équipement de travail utilisé.

Tous les employés doivent maintenir et garder l'environnement aux meilleures conditions de santé et de sécurité pendant l'exercice de leurs activités de la manière suivante :

- ✓ Déposer les ordures dans les poubelles à l'endroit indiqué par l'employeur ;
- ✓ Ne pas faire du tapage ;

- ✓ S'efforcer d'arrêter les actions qui sont défavorables à l'environnement, la santé et la sécurité ;
- ✓ Ne pas apporter des produits dangereux au chantier et bureau.

III.5. Responsabilité vis-à-vis de l'EAS/HS

La Banque mondiale reconnaît que la mise en place des projets peut aggraver le risque de VBG, notamment d'exploitation et abus sexuels (EAS) ainsi que de harcèlement sexuel (HS), exercés de différentes manières par un éventail d'auteurs liés à la mise en œuvre des opérations tant dans la sphère publique que privée⁵.

Que ça soit pour le Harcèlement sexuel (HS), l'Exploitation sexuelle (ES) ou l'Abus sexuels (AS), tous ces phénomènes constituent un crime au Burundi ; C'est de la violence sexuelle⁶. Ils créent un milieu de travail inconfortable et (ou) peu sûr, portent atteinte à la dignité des gens, vont à l'encontre du mandat du PRCCB, sapent le travail en matière d'égalité de genre et ont des répercussions négatives sur sa réputation dans la communauté.

La violence basée sur le genre, y compris l'exploitation et abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sont des formes des violations des droits de l'homme les plus étendues. Les principales formes et manifestations de la violence à l'égard des femmes sont très diversifiées et présentent un large éventail d'agressions : agressions sexuelles, viols, violences conjugales, harcèlement sexuel, harcèlement moral, inceste, mutilations génitales, contrôle de virginité, mariages forcés, exploitation sexuelle, prostitution, exploitation pornographique, interdiction de sortir, de travailler à l'extérieur, privation d'argent et de papiers d'identité etc.... Ces différentes formes de violence sont généralement classées de la manière suivante :

- ✓ **Violence physique** : Il s'agit de tout acte de violence qui cause des dommages physiques à une personne en raison de son genre, comme les coups, les gifles, les brûlures, etc.
- ✓ **Violence sexuelle** : Cela englobe les agressions sexuelles, le viol, le harcèlement sexuel, le mariage forcé et toute autre forme de violence qui utilise le sexe comme moyen de contrôle, de domination ou de pouvoir.
- ✓ **Violence psychologique ou émotionnelle** : Cela inclut les insultes, les menaces, l'intimidation, la manipulation émotionnelle, l'isolement, etc., visant à contrôler ou à diminuer la personne en tant qu'individu en raison de son genre.
- ✓ **Violence économique** : Cela se produit lorsque la personne est privée de ressources économiques ou financières, contrôlée financièrement, ou empêchée de travailler ou de bénéficier de ses propres revenus en raison de son genre.
- ✓ **Violence symbolique** : Elle se manifeste à travers des symboles, des discours ou des pratiques sociales qui perpétuent et renforcent les stéréotypes de genre, contribuant ainsi à maintenir les inégalités et les attitudes discriminatoires envers un genre spécifique.
- ✓ **Violence institutionnelle** : Cela se produit lorsque les institutions, telles que les gouvernements, les entreprises, les établissements d'enseignement, etc., perpétuent la discrimination basée sur le genre à travers leurs politiques, pratiques et structures,

⁵ [http : www.Worldbank.org/en/topic/gender](http://www.Worldbank.org/en/topic/gender). Note de bonnes pratiques, Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018

⁶ La prévention de l'exploitation et des abus sexuels, CARE Canada 2016, www.careemergencytoolkit.org

souvent en accordant des avantages ou en imposant des désavantages spécifiques en fonction du genre.

Pour s'assurer que toutes les personnes intervenant sur le projet sont au courant de cet engagement, elles s'engagent vis-à-vis des principes fondamentaux et des normes minimales de comportement suivants qui s'appliqueront à tous les employés, aux associés et aux représentants, y compris les prestataires, partenaires et les fournisseurs des biens et services, sans exception :

- Le Projet et par conséquent, tous les employés, collaborateurs, représentants, prestataires, partenaires et fournisseurs des biens et services s'engagent à respecter toutes les lois, règles et règlements relatifs à la prévention et à la riposte en cas de violence basée sur le genre, et en particulier *la loi N° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des Violences Basées sur le genre au Burundi*⁷ et *la Convention (N°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999-Burundi (Ratification 2002)*⁸;
- Préparer et mettre en œuvre un Plan d'Actions de prévention, atténuation et réponse à l'EAS/HS incluant la formation sur les VBG/EAS/HS et leurs risques qui y sont associés, mesures de prévention, et un mécanisme de réponse à tels incidents dans le cas échéant ;
- Organiser une formation avant de commencer les travaux afin de renforcer leur compréhension du VIH/SIDA, de la Violence Basée sur le Genre (VBG), y compris l'EAS/HS et de l'Abus/Exploitation des Enfants (AEE) et le Mécanisme de gestion des plaintes et le contenu du code de conduite. Par la suite, les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire initiale, et de séance du recyclage. La formation doit être effectuée par l'entreprise recrutée pour les travaux avec un suivi de l'UCP et de ses bureaux provinciaux ;
- Assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux lois nationales et aux obligations conventionnelles internationales et payer les femmes directement leurs salaires ;
- Ne pas payer ses employés moins que le salaire minimum en vertu de la loi applicable ;
- Fournir des conditions de travail sûres et sécurisées aux travailleurs masculins et féminins ;
- Se conformer aux lois du travail en vigueur et s'abstenir du travail des enfants ;
- Décrire les responsabilités : (i) à créer une culture positive pour son lieu de travail et ses employés ; (ii) des gestionnaires pour s'assurer que cette culture est mise en œuvre ; et (iii) des individus à adhérer aux principes de cette culture et à ne pas s'engager dans la VBG/EAet HS ;
- Le Projet devra :
 - Interdire le recrutement et emploi des enfants par les entreprises lors des travaux;

⁷ www.oit.org; Burundi-Loi N° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des Violences Basées sur le genre au Burundi

⁸ www.oit.org; Convention (N°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999-Burundi (Ratification 2002).

- Limiter les visites de courtoisie pendant les heures de service sur le site de travail.
- L'entreprise veillera à ce qu'un assainissement adéquat soit disponible sur le site de travail ;
- Les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tout niveau) et les membres des communautés sont interdites. Cela inclut les relations impliquant le prélèvement/promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe. Une telle activité sexuelle (solicitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme de l'exploitation⁹ et "non consensuelle" dans le champ d'application du présent règlement ;
- En plus des sanctions disciplinaires de l'entreprise, des poursuites judiciaires de ceux qui commettent des actes d'EAS/HS sont applicables, le cas échéant, sur la base d'une approche centrée sur le (la) survivant(e), en respectant leurs droits et leur dignité y compris le droit à la confidentialité et à la sécurité ;
- Tous les employés, y compris les bénévoles, les prestataires et partenaires sont fortement encouragés à signaler des actes réels ou suspects d'EAS/HS par un collègue de travail. Les rapports doivent être pris en conformité avec la procédure spécifique pour la gestion de plaintes d'EAS/HS. L'entreprise doit favoriser, par des politiques et pratiques, un environnement sans craintes de représailles et qui encourage l'établissement de rapports et de responsabilité pour ceux qui commettent des actes d'EAS/HS ;
- Les superviseurs et les gestionnaires ont le mandat de faire rapport et de prendre des mesures à l'encontre de l'action supposée ou réelle d'EAS/HS comme ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et tiennent leurs subordonnés directs responsables. A défaut de le faire, ils s'exposent à des sanctions.

Engagement du gestionnaire et/ou superviseur contre l'EAS/HS

Les gestionnaires et les superviseurs (employés avec un rôle de supervision du personnel) à tous les niveaux ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de l'entreprise pour la prévention et l'atténuation et réponse EAS/HS. Cela signifie que les gestionnaires ont une lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche l'EAS/HS tout en tenant responsables leurs auteurs. Pour être efficaces, les gestionnaires devront soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite. A cette fin, les gestionnaires doivent se conformer aux responsabilités comme gestionnaires et également comme travailleurs. Ce faisant, ils s'engagent à maintenir la sécurité de la mise en œuvre du projet, ainsi qu'un environnement libre de tout acte d'EAS/HS sur le lieu de travail et au sein de la communauté locale.

⁹ Est considéré comme une exploitation, toute relation qui constitue l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel (y compris le pouvoir lié au genre) ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limités à :

Mise en œuvre

- Afin de garantir la plus grande efficacité du code de conduite :
 - i. Afficher distinctement le code de conduite bien en vue, à la fois pour le personnel et les communautés au camp des travailleurs, bureaux, et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de places publiques incluent les Salles d'attente, de repos et les halls d'entrée, la cantine et les cliniques de santé, les zones où sont stockés et surveillés les machines, etc.
 - ii. S'assurer que toutes les copies affichées et distribuées sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les domaines de travail ainsi que dans la langue de travail de tout le personnel international ;
- Contribuer à expliquer le code de conduite à l'ensemble du personnel ;
- S'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs sous sa supervision signent le code de conduite, y compris la reconnaissance qu'ils l'ont lu et approuvé.
 - ii. Les listes de l'ensemble du personnel et des exemplaires signés de chaque code de conduite sont fournies à l'unité de gestion du projet.
 - iii. Tout le personnel participe à la formation et que les membres sous sa supervision participent également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. le superviseur favorise un environnement encourageant le personnel à signaler les incidents d'EAS/HS confidentiellement par l'intermédiaire du mécanisme de gestion de réclamations sensible à l'EAS/HS du projet ;
- Dans le respect des lois applicables et au meilleur de ses capacités, empêcher que les auteurs d'exploitation sexuelle et de violence ne soient pas engagés, recrutés de nouveau ou redéployés ;
- S'assurer que lors de l'engagement d'un prestataire, partenariat, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Incorporer le code de conduite sous forme de pièce jointe.
 - ii. Inclure les langues appropriées nécessitant de telles entités contractantes et les individus, et leurs employés et bénévoles, à se conformer au code de conduite.
 - iii. Dire expressément que la non-observance par ces entités ou personnes, le cas échéant, de se conformer aux normes définies par le Code de conduite, de prendre des mesures préventives contre l'EAS/HS ou des mesures correctives lorsqu'un cas d'EAS/HS a eu lieu, n'est pas seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes mais aussi de résiliation d'accords pour travailler sur l'offre ou le projet ;
- Rendre compte et agir conformément au protocole de réponse de tout acte réel ou supposé d'EAS/HS. Les gestionnaires et superviseurs ont la responsabilité de faire respecter les engagements du Projet et faire leurs comptes rendus directs grâce à la mise en œuvre de mesures disciplinaires appropriées. Le défaut d'agir sur les actes supposés ou réels d'EAS/HS commis par leurs rapports peut entraîner des mesures disciplinaires.

Formation

- Tous les superviseurs et gestionnaires sont tenus d'assister à un cours de formation pour gestionnaires avant de commencer les travaux afin de s'assurer qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités dans le respect des engagements relatifs au code de conduite avec des disposition contre les EAS/HS ;
- Les gestionnaires sont tenus d'assister et d'aider lors des séances de formation organisées par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de démarrer les formations et d'annoncer les renseignements nécessaires pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation ;
- S'assurer que du temps est accordé pendant les heures de travail pour que le personnel assiste à la formation d'initiation obligatoire sur la prévention d'EAS/HS ainsi que le code de conduite et ses Annexes du projet.

Réponse

- En ce qui concerne les incidents d'EAS/HS :
 - i. Si un gestionnaire développe des préoccupations ou des soupçons à l'égard de toute forme d'EAS/HS par l'un de ses rapports directs, ou par un employé travaillant pour un autre maître d'œuvre sur le même lieu de travail, il est nécessaire de signaler le cas en utilisant les procédures établies.
 - ii. Si le gestionnaire chargé d'EAS/HS a un conflit d'intérêts en raison de relations familiales ou personnelles avec la survivante et/ou l'auteur, il/elle doit informer l'entreprise concernée et la partie en charge de la gestion de plaintes d'EAS/HS et l'unité de gestion du projet. L'entrepreneur sera tenu de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêt pour répondre aux plaintes.
 - iii. S'assurer que tout incident d'EAS/HS est signalé à l'Unité de Gestion du Projet et à la Banque mondiale dans les 24 heures de sa détection et indépendamment de sa vérification.
- Le manquement pour les gestionnaires de faire rapport ou de se conformer aux dispositions d'EAS/HS peut faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et adopter par le Directeur de l'entreprise ou un équivalent d'un rang plus élevé ;
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas d'EAS/HS sur le chantier par les gestionnaires de l'entreprise ou le Directeur Général n'empêchent pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes comme le prévoit la Loi n°1 /13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.

IV. Déclaration d'engagement Individuel Envers les Principes d'Ethiques Fondamentaux et la Prévention du Harcèlement Sexuel, de l'Exploitation et d'abus Sexuels au Travail

IV.1. Déclaration d'engagement envers les principes éthiques fondamentaux

Cette déclaration concerne la loyauté, la lutte contre la corruption, la responsabilité environnementale et sociale du PRCCB, l'éthique dans la vie privée et dans la communauté, les conflits d'intérêts et les activités politiques :

Moi :

1. Je m'engage à m'abstenir d'accepter ou de promettre d'accepter quoi que ce soit qui pourrait être perçu comme une intention d'influencer mes actions, comportements et décisions dans la mise en œuvre des activités du Projet et d'exercer mes fonctions dans le strict respect des dispositions de lutte contre la corruption en vigueur au Burundi ;
2. Avec l'ensemble du personnel du Projet, nous assumons collectivement la société et les personnes avec lesquelles le Projet collabore, une responsabilité sociale institutionnelle qui appelle à promouvoir l'équité sociale et le bien-être. Il est de notre devoir de respecter notre obligation de dénoncer les conditions sociales qui contribuent à l'exclusion ou à la stigmatisation sociale et d'œuvrer dans le sens d'une société inclusive ;
3. Le PRCCB, de même que tous ses partenaires, s'engagent à limiter au strict minimum son impact sur l'environnement puisque la responsabilité environnementale est fondamentale. Les effets pervers sur les communautés, l'environnement et les ressources naturelles doivent être atténués au maximum, tout en protégeant la santé et la sécurité du personnel, de toutes les parties prenantes et de la société en général ;
4. Le PRCCB reconnaît que les membres de son personnel peuvent participer activement à titre personnel aux activités de leur communauté et sur les médias sociaux. Ces derniers évitent de prendre des positions qui pourraient mettre le Projet dans l'embarras ou de faire croire que le ce dernier endosse leur opinion ou autorise l'information qu'ils véhiculent ;
5. Je m'engage à observer un bon comportement civique consistant en partie à respecter la loi, à honorer mes obligations personnelles, juridiques et financières, à éviter de commettre ou de prendre part à des infractions pénales telles que les agressions physiques, les violences domestiques, les activités de contrefaçon, l'abus d'alcool en milieu de travail, l'utilisation ou la possession des drogues illicites ou d'autres substances prohibées ;
6. Les conflits d'intérêts étant des situations dans lesquelles les intérêts d'un membre du personnel entrent en concurrence avec ceux du Projet, je me dois dans cette situation, en toute bonne foi, de la déclarer au comité d'éthique et de bonne conduite, dont la fonction est de dispenser des conseils et des orientations sur les questions de conflit d'intérêts. Je dois signaler tout lien susceptible d'être considéré comme un conflit d'intérêt avéré, apparent ou potentiel ;
7. Activités politiques : Le PRCCB est un Projet de développement qui s'efforce de veiller au bien-être des populations de sa zone d'intervention. Il est par conséquent normal qu'un membre du personnel s'intéresse aux questions civiques et politiques de son pays. Toutefois, la participation d'un membre du personnel à ce type d'activités peut créer une perception selon laquelle le Projet est partisan. Par conséquent, un membre du personnel qui envisage de s'engager activement dans la politique devrait solliciter au préalable l'avis et les conseils du comité d'éthique et de bonne conduite.

Selon sa gravité, un manquement ou une violation des principes et des règles énoncées dans ce code est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

IV.2. Déclaration d'engagement individuel contre l'EAS/HS:

Moi

.....

..... Je m'engage :

1. A traiter avec dignité les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale,

ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation. Éviter un langage ou un comportement qui n'est pas approprié, harcelant, intimidant, abusif, sexuellement provocant, humiliant ou pas adapté envers les collègues de service, les femmes, les enfants ou les hommes ;

2. A savoir qu'on doit être en tout temps et en tout lieu un modèle, une référence en ce qui concerne la protection de la femme et de l'enfant, le respect et la promotion des droits de l'homme, et surtout dans la lutte contre l'EAS/HS ;

3. A ne pas s'engager dans la violence, y compris la violence sexuelle et basées sur le genre (par exemple des actes pouvant causer des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et la privation de liberté) ;

4. A éviter tout acte ou tentative d'acte de harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, donner des cadeaux personnels incitatifs pour des faveurs sexuelles, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.

5. A ne pas solliciter des faveurs sexuelles (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, de l'emploi, de biens ou de services, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation, ou de comportement abusif ou d'abus de pouvoir ;

6. A ne pas accepter toute faveur sexuelle en échange d'une assistance, l'argent, de l'emploi, de biens ou de services, protection, abris, etc. ;

7. A ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants, y compris d'épouser une jeune fille de moins de 18 ans, 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 même dans le pays où l'âge de la majorité sexuelle est inférieur à 18 ans ;

8. A ne pas avoir des interactions sexuelles avec les membres des communautés et des bénéficiaires. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe. Toute activité sexuelle (sollicitation du sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme « non consensuelle » et exploitante dans le champ d'application du présent code ;

9. A ne pas se servir d'enfants ou d'adultes pour obtenir d'autres personnes, qu'elles se livrent à des activités sexuelles. Et de ne pas recourir aux services des « prostituées » ou travailleurs forcés de sexe pour la survie ;

10. A signaler à mon supérieur par l'intermédiaire du Mécanisme de Gestion des Réclamations tout cas présumé ou avéré d'Exploitation et d'Abus sexuel ou de Violence contre les Enfants commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise. Signaler toute violation du présent Code de conduite. Le fait de ne pas signaler des cas de violation à ma connaissance, m'expose aux sanctions inclus la perte d'emploi et conformément à la *loi N° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des Violences Basées sur le genre au Burundi* en son article 21.

Ces normes sont des règles de comportement non-négociables et obligatoires dans le code de conduite du personnel du PRCCB.

Toute personne ayant une obligation envers le PRCCB (staff, consultant, prestataire et partenaire), est tenue au respect du présent code de conduite. Il doit tout faire pour que ce code ne soit pas ressenti comme une charge mais comme une culture sociale faisant partie de l'identité du PRCCB, des consultants partenaires et de ses agents.

Le PRCCB et ses partenaires s'engagent à s'assurer de l'absence des représailles contre les travailleurs qui signalent des infractions au code de conduite, s'ils le font de bonne foi.

Tout employé qui tente (directement ou indirectement) d'intimider quiconque ayant fait un tel signalement, ou qui tente d'exercer des représailles contre lui, fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi. Ainsi, si un travailleur du PRCCB soupçonne en toute bonne foi une infraction au Code, il doit signaler la situation au Projet, quelle que soit l'unité fonctionnelle pour laquelle il travaille ou la façon dont ses soupçons ont été éveillés.

Je comprends que si je viole le présent code de conduite individuelle, le PRCCB pourra prendre des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail de la République du Burundi.

V. Principales fautes et sanctions

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

N°	FAUTES	SANCTIONS
1	Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2	Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3	Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4	refus de s'acquitter correctement des tâches assignées selon le contrat	Mise à pied de 1 à 3 jours
5	Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
6	Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
7	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
8	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
9	Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du

		salaire correspondant aux heures d'absence
10	Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
11	Vol	Licenciement sans préavis
12	Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
13	Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
14	Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15	Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16	Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré le rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
17	Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
18	Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
19	Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique et sexuelle, exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel, 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
20	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
21	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. Je m'engage à accomplir mes fonctions avec honnêteté, intégrité et rigueur, à respecter la loi, les politiques internes du Projet ainsi que nos engagements, à créer un milieu de travail fondé sur la confiance et le respect mutuel favorisant la communication ouverte, à éviter tout conflit d'intérêt ou apparence de conflit d'intérêts, à faire preuve de loyauté envers le Projet.

J'accepte de me conformer aux normes qui figurent dans le présent code, et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes et aux exigences de l'hygiène et de sécurité du travail, de la VBG et de la VCE. Je reconnais par les présentes :

- Que j'ai bien reçu un exemplaire du code de conduite ;
- Que le code de conduite et ses annexes m'ont été expliqués ;
- Que le respect de ce code de conduite et ses annexes est une condition de mon emploi; et
- Que j'ai compris que les violations du code de conduite et de la déclaration d'engagement peuvent avoir des conséquences graves sur mon contrat de travail, pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis ou à un renvoi vers les autorités judiciaires.

Nom et prénom :

Structure :

Titre :

Date :

Signature :
