



REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO



REPUBLIQUE DU BURUNDI

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

Pour

**PROJET DE FACILITATION DU COMMERCE ET INTEGRATION
DANS LA REGION DES GRANDS LACS « PFCIGL » P174814**

VERSION FINALE

KINSHASA, BUJUMBURA MARS 2022

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS	5
1. DESCRIPTION DU PROJET	8
2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET FACILITATION DU COMMERCE ET INTEGRATION DANS LA REGION DES GRANDS LACS	11
2.1. Caractéristique des travailleurs	16
<i>Pour la République Démocratique du Congo</i>	Erreur ! Signet non défini.
<i>Pour la République du Burundi</i>	17
2.3. Type des travailleurs	Erreur ! Signet non défini.
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	20
3.1. Activités du Projet	20
3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre	21
3.3. Les interventions en cas d'urgence	25
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	26
A. Pour la RDC	26
B. Pour le Burundi	28
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	31
A. Pour la RDC	31
BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	32
B. Pour le Burundi	32
5.1. Obligations des employeurs et des travailleurs	34
5.2. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale	35
6. PERSONNEL RESPONSABLE	36
<i>Pour la RDC</i>	Erreur ! Signet non défini.
<i>Pour le Burundi</i>	Erreur ! Signet non défini.
7. POLITIQUES ET PROCEDURES	38
8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE	40
A. Pour la RDC	40
B. Pour le Burundi	41
9. TERMES ET CONDITIONS	42
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	42

GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	45
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE.....	46
13. EMPLOYE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	47
ANNEXES	48
Annexe I : Code de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants	48

Listes des tableaux

Tableau 1 : Sites des sous projets sélectionnés pour la République Démocratique du Congo

Tableau 2 : Sites des sous projets sélectionnés pour la République du Burundi

LISTE DES ABREVIATIONS

AFCFTA : Accord de Libre Echange Continental

APD : Avant Projet Détaillé

CAE : Communauté de l'Afrique de l'Est

CGES : Cadre de Gestion Environnementale et Social

CI : Cellule Infrastructure

COMESA : Marché Commun de l'Afrique Orientale et Australe

COVID-19 : Corona Virus 19

CPF : Country Partnership Framework

CTP : Comité Technique Provinciaux

DGDA : Direction Générale des Douanes et Assises

DGM : Direction Général de l'Immigration

EAS : Exploitation et Abus Sexuel

EIES : Etude d'Impact Environnemental et Sociale

EPI : Equipe de Protection Individuelle

ESHS : Normes Environnementale et Sociale d'Hygiène et Sécurité

FTSS : Fiche Technique de Santé et de Sécurité

HIMO : Haute Intensité de la Main d'œuvre

HS : Harcèlement Sexuel

HST : Hygiènes et Sécurité au Travail

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

MITP : Ministère d'Infrastructures et des Travaux Publics

MST : Maladie Sexuellement Transmissible

NES : Normes Environnementale et Sociale

OCC : Office Congolais de Contrôle

ODP : Objectif du Développement du Projet

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PACT :Projet d'Appui à la Connectivité et au Transport

PFCIGL : Projet de Facilitation du Commerce et Intégration des Grands Lacs

PGES : Plan de Gestion Environnemental et Social

PGMO : Plan de Gestion Environnementale et Sociale

PIU : Unité d'implémentation du Projet

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PPA : Avance de préparation de projet

RN5 : Route Nationale numéro 5

SADC : Communauté de Développement de l'Afrique australe

SQAV : Animal and Vegetable Quarantine Service

SCD : Diagnostic Systematic du Pays

VIH/SIDA : Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immunodéficience Acquise

SNVBG : Stratégie Nationale des Violences Basées sur le Genre

STEP :Eastern Recovery Project

TFTA : SADC-COMESA-EAC Tripartite Free Trade Area

UGP : Unité de Gestion du Projet

VBG : Violence Basées sur le Genre

1. DESCRIPTION DU PROJET

Le continent africain se prépare à commencer dans le cadre de l'Accord de libre-échange continental africain (AFCFTA), l'un des plus grands accords de libre-échange au monde. En général, l'accord vise à réduire les droits de douane parmi les économies africaines et inclut dans ses domaines politiques la facilitation du commerce, le commerce des services, ainsi que des mesures réglementaires telles que les normes sanitaires et les obstacles techniques au commerce. L'AFCFTA est finalement entrée en vigueur le 1er janvier 2021.

Le AFCFTA, s'appuie sur un réseau d'accords sous-régionaux et régionaux sur le commerce, tous soulignant l'importance que les économies africaines attachent au commerce en tant que moteur de la croissance et de l'éradication de la pauvreté. En Afrique orientale et australe, le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) est l'un des principaux contributeurs et éléments constitutifs de l'intégration commerciale plus large du continent.

En fait, depuis sa création en 1994, le COMESA a été à l'avant-garde des initiatives de réforme du commerce et a introduit plusieurs cadres et instruments régionaux pour la politique et la réglementation commerciales, la facilitation des échanges et les infrastructures liées au commerce. Plus récemment, le COMESA s'est jointe à la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) et à la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) dans la Zone de libre-échange tripartite COMESA-CAE-SADC (TFTA).

L'accord TFTA appelle à un régime commercial amélioré et harmonisé, qui vise à réduire le coût des affaires et à étendre les opportunités de marché à 26 pays africains d'une population de 625 millions d'habitants.

L'objectif de développement du projet proposé est de faciliter le commerce et d'améliorer la commercialisation de chaînes de valeur sélectionnées pour les commerçants, en particulier les petites commerçantes et les femmes commerçantes, à des endroits ciblés dans les régions frontalières de la région des Grands Lacs.

Le projet sera basé sur les indicateurs de résultats suivant :

- a) Temps moyen de franchissement des frontières par les professionnels (en minutes, ventilées par sexe) ;
- b) Qualité des services publics – degré de satisfaction à l'égard des services de gestion des frontières (pourcentage, ventilé par sexe) ;
- c) Volume/valeur des échanges par le biais d'une infrastructure commerciale ciblée (montant en USD, ventilé par sexe) ;
- d) Variation de la marge de profit réalisée à partir de la vente de produits finis (qui ont subi une transformation dans des chaînes de valeur sélectionnées) sur les marchés régionaux (pourcentage, ventilé par sexe).

Il conviendra de noter avec beaucoup d'attention que l'objectif du développement du projet PFCIGL est étroitement lié aux différentes visions des deux pays la RDC et le Burundi.

Pour la République Démocratique du Congo

Le projet PFCIGL est aligné sur le Country Partnership Framework (CPF) et la Stratégie d'assistance aux pays (CAS) pour la RDC, car il vise à contribuer de manière significative aux efforts du gouvernement pour réduire l'extrême pauvreté. Le programme proposé est également aligné sur le diagnostic systématique des pays (SCD) de la RDC récemment publié,

qui reconnaît la position géographique de la RDC en Afrique centrale comme stratégique pour améliorer le commerce transfrontalier et les connexions aux marchés régionaux. En outre, le SCD identifie également les transports comme essentiels pour augmenter la production agricole et minière, stimuler le commerce, reconnecter les communautés isolées et améliorer la sécurité.

Pour la République du Burundi

Le projet PFCIGL est conforme au Country Partnership Framework du Burundi (2019-2023) qui plaide de manière convaincante en faveur de la connectivité régionale dans les domaines de l'énergie, du commerce et des transports, car elle est importante pour élargir les possibilités de croissance et de réduction de la pauvreté et démanteler les contraintes structurelles contraignantes. Plus précisément, le CPF soutient que faciliter l'intégration du Burundi dans la région des Grands Lacs grâce à de meilleures infrastructures régionales de transport et de logistique transfrontalières, entre autres dimensions, offrira au Burundi la possibilité d'élargir les marchés, ce qui contribuera à la fois à la croissance et à la création d'emplois et aura des impacts positifs sur le développement du capital humain, la pauvreté et le genre.

Le projet se décline en quatre (4) composantes à savoir :

Composante 1 : Améliorer l'environnement politique et réglementaire pour le commerce transfrontalier (USD 14, 5 million). Les interventions proposées au titre de ce volet viseront à améliorer l'environnement politique et les procédures des commerçants à la frontière. L'accent sera mis sur le dialogue aux niveaux régional, national et local sur le programme de réforme, la sensibilisation aux réformes essentielles, la formation des agents des frontières, des commerçants et des associations de commerçants, et l'introduction d'outils informatiques innovants pour alléger le fardeau du franchissement de la frontière. Cette composante compte trois (3) sous-composantes : a) Simplification des procédures pour les petits commerçants ; b) Intensification des mesures Covid-19 pour le commerce à petite échelle ; c) Coordination régionale.

Composante 2 : Améliorations de l'infrastructure commerciale de base (USD 97, 27 million). Ce volet financera l'amélioration de quatre types d'infrastructures et d'installations commerciales de base à des points de passage frontaliers spécifiques, à savoir les postes frontières, les ports lacustres, les marchés frontaliers et les routes d'accès locales. La composante 2 compte cinq (5) sous-composantes : a) Réhabilitation et modernisation des postes frontaliers ; b) Construction et développement des marchés frontaliers ; c) Amélioration des ports lacustres ; d) Construction et réhabilitation de l'accès local ; e) Études de faisabilité.

Composante 3 : Soutien à la commercialisation de chaînes de valeur sélectionnées (USD 23,75 million). L'objectif de la composante est de soutenir les commerçants, les PME et les producteurs actifs dans certaines chaînes de valeur dans les provinces du Kivu et l'ouest du Burundi afin d'accroître et d'améliorer la capacité commerciale locale et régionale, d'ajouter de la valeur aux produits agricoles et de stimuler la création d'emplois. L'accent sera mis sur les activités en aval pour consolider, traiter et expédier les produits vers les marchés de l'autre côté de la frontière. Cette composante compte quatre (4) sous-composantes qui sont :

a) Fourniture d'une infrastructure partagée pour la production de biens d'exportation de grande valeur ; b) Activités de promotion des exportations de certains produits ; c) Soutien aux associations et coopératives de femmes et de jeunes ; d) Soutenir l'étiquetage, la certification et la conformité des produits sélectionnés.

Composante 4 : Appui à la mise en œuvre et suivi et évaluation (USD14, 5million). Elle compte 3 sous composantes qui sont : a) soutien à la mise en œuvre et communication ; b) Suivi et évaluation du projet et c) Suivi de l'intégration régionale au COMESA.

Bénéficiaires

Etant donné la complexité de ce projet, les bénéficiaires sont des types divers. Ainsi, les principaux bénéficiaires du projet pour les deux pays sont :

- i) les commerçants transfrontaliers, y compris les femmes et les jeunes ;
- ii) les producteurs, y compris les petites exploitantes et les jeunes agriculteurs ;
- iii) les prestataires de services commerciaux (par exemple, les transporteurs, les exploitants de bateaux), les vendeurs sur le marché, y compris les femmes et les jeunes dans les zones frontalières et ;
- iv) les autorités portuaires et les agents frontaliers.
- v) Les associations de petits commerçants transfrontaliers
- vi) Les PME locales

Le projet de facilitation de commerce et d'intégration des grands lacs est élaboré conformément au Cadre de Gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale (CGES) et est soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requiert que les Gouvernements des Républiques Démocratique du Congo et du Burundi, élaborent une Procédure commune de gestion de la main d'œuvre avec des spécificités liées respectivement à chaque pays. Cette procédure décrira la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national des deux pays et de la NES2. Elle indiquera de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Cette procédure s'articule autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

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

12. Travailleurs communautaires
13. Travailleurs des fournisseurs principaux

2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET FACILITATION DU COMMERCE ET INTEGRATION DANS LA REGION DES GRANDS LACS

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

Les investissements susceptibles de mobiliser le plus de main-d'œuvre se regroupent particulièrement au niveau de la composante 2 du projet ; il s'agit plus spécifiquement des travaux d'amélioration de quatre (4) types d'infrastructures et d'installations commerciales de base à des points de passage frontaliers spécifiques, à savoir les postes frontières, les ports lacustres, les marchés frontaliers et les routes d'accès locales.

2.1 Caractéristiques des travailleurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet PFCIGL, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix – huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, bureau d'étude, Entreprise prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes de la République démocratique du Congo (RDC) et du Burundi.

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

A noter que, ce PGMO s'applique à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires ou migrants.

2.2 Type des travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Il s'agit essentiellement des : travailleurs directs, contractuels, fournisseurs principaux et migrants surtout pour les travaux de construction des infrastructures. .

Nombre de travailleurs du projet

Pour la République Démocratique du Congo et le Burundi

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu, mais approximativement (30) personnes au moins seront engagées en RDC et approximativement 20 personnes pour le Burundi comme personnel direct du projet. Le nombre total du personnel des contractants n'étant pas encore bien connu à ce stade, une estimation de (6000) personnes pour toute la durée du projet pour la RDC tandis qu'il est estimé à 2500 pour le Burundi. Pour la RDC, le personnel direct du projet est constitué du personnel de deux Unités de Gestion du programme des ministères du commerce et du ministère des Infrastructures, travaux publics et reconstitution via la Cellule Infrastructure ; du ministère du Travail et de la prévoyance sociale. Au Burundi, le personnel direct du projet est constitué du personnel de l'Unité de Gestion du Projet sous tutelle du Ministère en charge des finances. **a) Travailleurs directs :** c'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

Les personnels directs du projet pour la RDC : il s'agit de deux Unités de Gestion du programme des ministères du commerce et du ministère des travaux publics et reconstitution via la Cellule Infrastructure ; du ministère du Travail et de la prévoyance sociale.

L'équipe de base de l'Unité de Gestion du Projet/ Cellule Infrastructure en RDC sera composée du personnel suivant :

L'équipe de base de gestion du projet	Nombre	Compétences requises
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
Expert en gestion financière	1	Maîtrise en procédures Comptable et fiscale
Suivi Evaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation
Expert Environnement	1	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM ,Santé, Sécurité au Travail
Expert développement social et Genre	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et social de la BM
Comptables	2	Maîtrise des procédures comptables
Communication	1	disposer d'une bonne qualité rédactionnelle ; maîtriser des logiciels spécifiques à la conception de supports de communication (Illustrator, InDesign, Photoshop, etc.
Expert en commerce	1	Bonnes connaissances en facilitation du commerce, Posséder de très bonnes connaissances

		professionnelles des technologies ITS (logiciels connexes, téléphone, fax, email, internet) et des applications informatiques (p.ex. MS Office)
Ingénieurs	4	Expertise et solides connaissances techniques et de gestion spécifiques dans tout et chaque secteur de la construction : bâtiment, travaux publics (routes, ponts et chaussées...) : calcul, structure, résistance des matériaux
Chauffeurs	3	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif
Assistants	2	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Passation de marche	1	Connaissances en procédures de passation des marchés
Auditeur	1	Compétence en /Comptabilité ou audit et contrôle de gestion
Femme de ménage	1	Etre méticuleux, proactif, discret, honnête et intègre
Total		

Du côté du Burundi, le personnel direct est constitué par le personnel qualifié, semi-qualifié et non qualifié de l'Unité de Gestion du Projet ci-après :

<i>L'équipe de base de gestion du projet</i>	<i>Nombre</i>	<i>Qualification : Qualifié(Q), semi qualifié(SQ) et non qualifié(NQ)</i>	<i>Compétences requises</i>
Coordonnateur	1	Q	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
Expert en gestion financière	1	Q	Maîtrise en procédures administrative, Comptable et fiscale
Suivi Evaluation	1	Q	Connaissances en Suivi – évaluation
Expert en Sauvegarde Environnementale et sociale	1	Q	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM et des textes réglementaires du Pays régissant particulièrement l'environnement, hygiène, la santé et sécurité au travail
Expert en Genre	1	Q	Connaissances en Genre et riposte contre les VBG, EAS /HS, maîtrise de la réglementation nationale y relative et normes environnementales et sociales de la BM

Comptables	1	Q	Maitrise des procédures et des logiciels de comptabilité
Communication	1	Q	disposer d'une bonne qualité rédactionnelle ;maîtriser des logiciels spécifiques à la conception de supports de communication (Illustrator, InDesign, Photoshop, etc.)
Expert en Facilitation du Commerce et Secteur Privé	1	Q	Bonnes connaissances en facilitation du commerce et du secteur privé Posséder de très bonnes connaissances du partenariat public privé, avoir des connaissances professionnelles dans le développement du secteur du commerce transfrontalier , maitriser les besoins en développement du secteur privé
Spécialiste en infrastructures	1	Q	Expertise solide connaissances techniques et de gestion spécifiques dans tout et chaque secteur de la construction : bâtiment, travaux publics (routes, ponts et chaussées...) : calcul, structure, résistance des matériaux
Chauffeurs	3	NQ	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif
Assistants ¹	2	Q	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Passation de marchés	1	Q	Connaissances en procédures de passation des marchés
Auditeur	1	Q	Compétence en /Comptabilité ou audit et contrôle de gestion
Réceptionniste et chargé de la gestion des stocks	1	SQ	Etre méticuleux, proactif, discret, honnête et intègre
plantons	3	NQ	Etre méticuleux, proactif, discret, honnête et intègre
Total	20		

b) Travailleurs contractuels :

Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Ce sont des agents d'entreprises contractantes du projet et des agents des entreprises en sous-traitance y compris le recrutement des travailleurs dans le cadre des travaux de construction des infrastructures frontaliers, lacustres, ports, ponts et routes dans les sites des travaux . A cette étape de préparation du projet, l'effectif des personnels ne peut pas être connu avec précision.

¹ Il s'agit de : (i) Assistant-Comptable,(ii) Assistante Analyste à la coordination , (iii)Assistant(e) au secrétariat chargée de l'archivage des documents électroniques et de la logistique, et (iv)Assistant(e) au secrétariat chargée de l'archivage des documents physiques, la gestion des dossiers du personnel et appui au Responsable de Passation des Marchés.

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

Les travailleurs contractuels seront constitués du personnel permanent qualifié des entrepreneurs principaux, des travailleurs qualifiés engagés par des sous-traitants, des membres non qualifiés de la collectivité embauchée par l'entrepreneur, etc. Ces travailleurs occuperont les postes tels que : Directeur des travaux ou techniques, chefs de chantier, Ingénieur topographe, Electriciens, Socio-Environnementalistes, chargé des ressources humaines, Directeur financier, contrôleur des travaux, manœuvre, etc. La contractualisation des différents services passera par la préparation des appels d'offres.

Distribution de la main -d'œuvre du projet												
Composant e 2 du projet	Personnel clé étude /supervision		Personnel clé/ exécution		Manœuvres ordinaires ou tout-travaux		Manœuvres lourds		Travailleurs spécialisés / Chef d'équipe		%	
	les postes frontières	RDC	10	RDC	15	RDC	1000	RDC	100	RDC	50	RDC
Bdi		4	Bdi	8	Bdi	400	Bdi	40	Bdi	30	Bdi	28,23
Ports lacustres	RDC	20	RDC	25	RDC	1440	RDC	50	RDC	20	RDC	25,91
	Bdi	12	Bdi	15	Bdi	300	Bdi	20	Bdi	10	Bdi	20,90
Marchés frontalières	RDC	20	RDC	25	RDC	1500	RDC	50	RDC	40	RDC	27,25
	Bdi	5	Bdi	15	Bdi	150	Bdi	25	Bdi	5	Bdi	11,71
Routes d'accès locales	RDC	10	RDC	25	RDC	1500	RDC	50	RDC	50	RDC	27,25
	Bdi	6	Bdi	12	Bdi	600	Bdi	30	Bdi	20	Bdi	39,13
Total	RDC : 6000										100	
	Bdi : 1707											
Origine de la main d'œuvre												
Internationale	60%				0%				0%			
Nationale	40%				0%				30%			
Locale	0%				100%				0%			

2.3 Répartition par sexe

	Pays	Nombre	%
Femme	RDC	2000	30
	Bdi	620	36,32
Homme	RDC	4000	60

	Bdi	1087	63,68
Total		6000	100
		1707	

2.4 Répartition par tranche d'âge :

Age	Pays	Femme	Homme
18-25	RDC	100	500
	Bdi	150	300
25-30	RDC	1000	1000
	Bdi	250	450
30-35	RDC	850	1000
	Bdi	170	200
40-45	RDC	50	1500
	Bdi	50	137
Total	RDC	2000	4000
	Bdi	620	1087

2.5 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La durée de la mise en œuvre du projet est de 5 ans. Cependant la construction des infrastructures frontalières, lacustres, ports, ponts et routes sera répartie sur une période de 12 à 18 mois, d'où chaque chantier mobilisera environ 90/100 ouvriers sur le site.

Travailleurs communautaires :

Le projet ne recrutera pas de travailleurs communautaires, étant donné que, le projet ne prévoit pas les travaux en HIMO qui devait induire le recrutement des travailleurs communautaires, le projet pourra néanmoins recourir à l'expertise des organismes gouvernementaux et de services sociaux, des organismes d'accompagnement des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, survivantes de VBG, y compris EAS/HS² /EASS/HS, les orphelins, les réfugiés, les filles mères) ou des ONG intervenant dans la zone du projet pour servir d'interface avec les catégories vulnérables.

Travailleurs migrants : Considérant les grands travaux qui seront réalisés dans le cadre des activités du projet, il est fort probable de recruter les entreprises étrangères par exemple pour la construction des infrastructures de grandes envergure (postes frontaliers, quai d'accostage, ponts, routes d'accès et marchés frontaliers). Etant donné que le PFCIGL se trouve vers les frontières avec les pays voisins, les réfugiés vont être recruté et constituera la main d'œuvre sur les chantiers

:

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

² Il sied noter que le projet JAMAIS identifiera ou essaiera identifier les survivantes de manière directe. L'identification sera faite vers les fournisseurs de services dans le but d'éviter tout type de stigmatisation et d'ultérieur incidents

- Travailleurs locaux : Ils seront essentiellement constitués de travailleurs recrutés pour des travaux temporaires, pour l'exécution des travaux de réhabilitations des établissements de formation, installation des équipements, etc.
- Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis aux Codes du Travail applicable en RDC et au Burundi)
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).
- Travailleurs migrants nationaux ou étrangers : Cette catégorie de travailleurs se recrute dans le voisinage immédiat de la RDC ou du Burundi, ils pourront participer à titre onéreux aux différents travaux qui se réaliseront étant donné l'envergure des travaux ;
- Femmes : Elles sont admissibles à tout travail en fonction de leur capacité et compétence

Travailleur ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas atteint 18 ans ; Cette catégorie ne pose aucun problème

Pour la République du Burundi

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu, mais approximativement 22 personnes (selon la configuration du schéma présenté dans le PAD) au moins seront engagées comme personnel direct du projet. Le personnel direct du projet est constitué du personnel de l'UGP du ministère des finances, du budget et de la planification économique.

2.1. Caractéristique des travailleurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de facilitation du commerce et d'intégration dans la région des grands lacs, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises, de nationalité Congolaise ou Burundaise ou encore ayant un permis de travail. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes nationales (Congolaise et Burundaise).

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet PFCIGL seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts (qualifié, semi-qualifié ou non-qualifié, local, international ou migrant) en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Note : Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants.

2.2. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise œuvre du projet durera 5 ans (soit 2022 à 2028).

Le Projet élaborera chaque année un budget d'exercice qui comprend le budget alloué au recrutement. Un plan de recrutement annuel sera préparé par le service de passation des marchés et approuvé par les Coordinations des Unités de Gestion de Projet enfin approuvé par la Banque mondiale via le STEP.

Sites d'interventions proposées

Vingt-six sites d'intervention du projet proposés pour la RDC et 11 sites pour le Burundi sont repris dans les tableaux ci-après :

Tableau 01 : Les sites des sous projets sélectionnés pour la RDC

N°	DESIGNATION	SPECIFICATION	Statut des études techniques (APS, APD) et planning préliminaire des travaux
<i>Sous projets à mettre en œuvre 2022 (6ans)</i>			
1	Poste Frontalier de Kamvivira	Poste frontalier à arrêt unique constitué d'un bâtiment principal, des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur etc.) à Kamvivira	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
2	Port de Kalundu	Port sur le lac Tanganyika à réhabiliter, avec des activités d'aménagement de quai d'accostage, locaux de la migration, de la douane et autres administrations, entrepôts ; à Kalundu	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
3	Route Kavimvira-Uvira	Tronçon de route de 7 Kilomètre à réaliser en enduit superficiel tri ou bi couche, chaussée de largeur 7m et 2 accotements de 1 m chacun	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
4	Marché de Kamvivira	Marché transfrontalier à Kamvivira	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
5	Marché de Bunagana	Marché transfrontalier rural à Bunagana	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
6	Marché de Kasindi	Marché transfrontalier rural à Kasindi	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
7	Marché de Goma	Marché transfrontalier urbain à Goma	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire

8	Bureau PFCIGL à Bukavu (ancien site)	Réfection et extension des bureaux PFCGL à Bukavu	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
9	Bureau PFCIGL à Bukavu (nouveau site)	Construction des bureaux PFCIGL à Bukavu	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
10	Poste Frontalier de Kiliba	Poste frontalier à arrêt unique constitué d'un bâtiment principal, des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur etc.) à Kiliba	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
11	Route d'accès RN5 - Kiliba	Tronçon de route 16 Kilomètre à réaliser en enduit superficiel tri ou bi couche, chaussée de 6 m de largeur	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
12	Pont Kiliba	Pont sur la Ruzizi au poste frontière de Kiliba	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
13	Port d'Idjwi Sud y compris enceintes pour animaux	Port sur le lac Kivu (à Idjwi Sud), constitué de quai d'accostage, locaux de la migration, de la douane et autres administrations, entrepôts	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
14	Marché d'Idjwi Sud	Marché transfrontalier rural d'Idjwi Sud	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
15	Plate-forme Agro industrielle et économique de Goma	Aménagement d'une plateforme agro industrielle dans une zone industrielle franche (à la petite barrière de Goma)	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
16	Plateforme Logistique de Kasindi	Plateforme logistique constitué des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur etc.) à Kasindi	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
17	Marché transfrontalier de Bukavu	Marché transfrontalier urbain à Bukavu	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
18	Poste Frontalier de Kamanyola	Poste frontalier à arrêt unique constitué d'un bâtiment principal, des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur, etc.) à Kamanyola	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
19	Marché de Kamanyola	Marché transfrontalier rural à Kamanyola	APS : A produire , APD : A développer, Planning préliminaire : A produire

20	Route Port de Kalundu - Uvira	Tronçon de route de 7 Kilomètre à réaliser en enduit superficiel tri ou bi couche, chaussé de largeur 7m et 2 accotements de 1 m chacun	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
21	Poste Frontalier de Nyamoma	Poste frontalier à arrêt unique constitué d'un bâtiment principal, des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur etc.) à Nyamoma	APS : Disponible, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
22	Route d'accès RN5 - Nyamoma	Tronçon de route 10 Kilomètres à réaliser en enduit superficiel tri ou bi couche, chaussée de 6 m de largeur	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
23	Pont Nyamoma	Pont sur la Ruzizi au poste frontière de Nyamoma	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire
24	Poste frontalier Rubenga	Poste frontalier à arrêt unique constitué d'un bâtiment principal, des entrepôts de douane, des circulations et aires de parking, des Bâtiments annexes (Sanitaires, machineries, Police, SCAV, Chauffeur etc.) Pont sur la Ruzizi au poste frontière de Nyamoma	APS : A produire, APD : A développer, Planning préliminaire : A produire

Tableau 02 : Les sites des sous projets sélectionnés pour le Burundi

N°	Infrastructure	Etat d'avancement
	Phase prioritaire	
1	Construction du Port de Rumonge	APD et EIES disponibles
2	Construction du poste frontière de Gatumba-Kavimvira	APD disponible
3	Construction du Poste frontière de Vugizo-Kiliba	Recrutement en cours pour l'étude technique
4	Construction du Marché Transfrontalier de Gatumba	APD disponible et EIES en cours
5	Construction de la Route (RP108) bitumée partant de la RN4 vers le poste frontière de Vugizo- Kiliba (8km).	Recrutement en cours pour l'étude technique

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

3.1. Activités du Projet

Les travaux seront constitués majoritairement des sous- projet d'infrastructure

Ainsi, les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- a. Travaux d'infrastructures : Infrastructures frontaliers, routières, portuaires

- b. Travaux de Génie civil liés à la réhabilitation des installations existantes ;
- c. Renforcement des capacités des acteurs de la chaîne des valeurs ;
- d. Appui aux associations et aux coopératives des femmes ;
- e. Formation professionnelle dans les exploitations agricoles ;
- d. Construction des marchés frontaliers ;
- e. Construction et réhabilitation des routes d'accès et des liaisons ;
- f. Réhabilitation et modernisation des postes de frontière ;
- g. Réforme des procédures et la législation des frontières.

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

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

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet) ; les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre, y compris les conflits sociaux avec les communautés locales;
- La discrimination relative au travail ;
- Risques SST liés au commerce des produits agropastoraux ;
- La sécurité et l'hygiène dans les camps de travailleurs et les installations frontalières d'élevage.
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EA/HS) ;
- L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. De grands travaux d'infrastructure peuvent aggraver le risque d' /EA/HS exercée de différentes manières

par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus. Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les.

- avancées 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 ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général) ;
- Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable des réfugiés) serait inclus.

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

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

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

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

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

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

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet).	- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.	- 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

		<p>ou malsaines.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux - Le projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution ; - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ; - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ; - Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels.

<p>de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (/EAS/HS). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect .
<ul style="list-style-type: none"> - le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; Montage d'un mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS adapté et efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG EAS ; - Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous.
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général) ; - Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable) 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaise et Burundaises. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, vérifié s'il y a des cas hors la loi : - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue. (Voir

		section 8 pour plus de détails)
--	--	---------------------------------

Hormis les mesures d'atténuation présentées dans le tableau ci-dessus nous retiendrons autres mesures additionnelles qui se présentent comme suit :

- Les PGMO seront préparés dans le cadre du PGES de chaque sous-projet ;
- 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.

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 projet d'établir un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations.

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants mais non limités :

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

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

A. Pour la RDC

Pour la partie RDC, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

Salaires et retenues à la source

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 5 et 86 du Code du travail). Le salaire minimum est réglementé par la législation congolaise : salaires fixés par Ordonnances Ministérielles ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel. L'article 91 instaure une zone unique du salaire minimum interprofessionnel garanti par un décret du Président de la République pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail.

L'employeur peut déduire de la rémunération du salarié conformément aux articles 98 et sv. pour certaines déductions du style précompte avant taxation.

Temps de travail

Le code du travail congolais dans son article 119 fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci inclut le temps pour les pauses-repas. 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.

Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Tout travailleur doit jouir, au cours de chaque période de sept jours d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures (article 121 et suivant). (Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail).

Ce repos est accordé autant que possible en même temps à tout le personnel. Il a lieu le dimanche. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

Congés

L'employé a droit à un congé payé (article 141 et du Code du travail). Le congé ne comprend pas le congé de maternité. Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 16 semaines, comme le prévoit la loi congolaise. Ce nombre peut augmenter dépendant des enfants à charge (jusqu'à 46 semaines).

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 congolaises. Les articles 7 et 230 régissent ce mécanisme.

Conflits de travail

Le Code du travail congolais 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 298 et suivants). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue devant le tribunal (article 186 du Code du travail).

L'article 157 du Code du Travail régit le règlement de l'entreprise. Il a été confirmé par l'Inspection générale du Travail que le règlement de chaque entreprise fait foi et que celui peut être plus coercitif que le Code du Travail au besoin.

Le Code du travail de la RDC s'applique aux travailleurs directs et aux travailleurs sous contrat, en sont exclus les fonctionnaires de l'Etat. Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés à temps partiel sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir annexe 2).

Certains membres de l'ECP étant des fonctionnaires, il y aura lieu de regarder en détails la Loi n° 1/28 du loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

B. Pour le Burundi

Pour la République du Burundi, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

Salaires et retenues à la source

En référence au 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.

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 burundaise³

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).

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.

La liberté d'association

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

Conflits de travail

Le Code du travail burundais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. En effet, l'Inspecteur du Travail peut ajourner la procédure à tout moment s'il apparaît possible que le litige puisse être réglé par voie de conciliation (article 173 et suivants). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue devant le tribunal (article 460 du Code du travail).

Contrats de travail

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

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

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

A. Pour la RDC

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

La loi congolaise sur la sécurité au travail est régie par le Code du Travail congolais. L'article 160 stipule que l'employeur a l'obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué.

L'article 163 stipule que toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les différents régimes sont régis notamment par l'Arrêté ministériel no 57/71 du 20 décembre 1971 portant réglementation de la sécurité sur les lieux de travail. Cet arrêté datant de 1971, il y aura lieu de le combiner avec les régulations de la Banque Mondiale en matière de sécurité au travail. Notamment, les « Environmental, Health, and Safety General Guidelines » de la Banque Mondiale.

L'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 8 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail quant à lui fixe le fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement qui ont pour mission essentielle de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail. Des arrêtés du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, pris 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.

- Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la Loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'Ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :
- Des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels);
- Des pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions);
- Des allocations familiales (branche des allocations familiales);
- De toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés.
- Loi sur les violences sexuelles : " Loi no 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais et Loi n o 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais ;
- Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;

- Loi no 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail et code du travail de 2015;
- Stratégie Nationale de lutte contre les violences Basées sur le genre, révisée en décembre 2019;
La loi organique n o 11/012 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement des Forces Armées de la République du Congo;
- Loi no 15/013 du 1 août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie du personnel du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

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

B. Pour le Burundi

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 :

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

5.1. Obligations des employeurs et des travailleurs

L'employeur doit :

1. Évaluer tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, notamment dans le choix de l'équipement de travail, des substances chimiques ou des préparations utilisées, et de l'aménagement des lieux de travail ;
2. Mettre en œuvre des mesures qui assurent une amélioration du niveau de protection accordé aux travailleurs et qui sont intégrées dans toutes les activités de l'entreprise et/ou de l'établissement à tous les niveaux hiérarchiques ;
3. Tenir compte des capacités du travailleur en matière de santé et de sécurité lorsqu'il confie des tâches aux travailleurs ;
4. Consulter les travailleurs sur l'introduction de nouvelles technologies ;
5. Désigner les travailleurs pour mener à bien des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels ;
6. Prendre les mesures nécessaires pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et les mesures nécessaires en cas de danger grave et imminent ;
7. Tenir une liste des accidents du travail et dresser, pour les autorités responsables des rapports sur les accidents du travail subis par ses travailleurs ;
8. Informer et consulter les travailleurs et leur permettre de participer à des discussions sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
9. Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate en matière de sécurité et de santé.

Le travailleur doit :

1. Utiliser correctement des machines, des appareils, des outils, des substances dangereuses, du matériel de transport, d'autres moyens de production et de l'équipement de protection individuelle

2. Informer immédiatement l'employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat et de toute lacune dans les dispositions de protection
3. Coopérer avec l'employeur pour satisfaire aux exigences imposées pour la protection de la santé et de la sécurité et pour lui permettre de s'assurer que l'environnement de travail et les conditions de travail est sécuritaires et ne présentent aucun risque.

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

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

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

Dans la mise en œuvre du projet d'appui à l'amélioration des compétences et de l'employabilité des femmes et des jeunes, il est nécessaire d'évoquer les directives Environnementales sanitaires et sécuritaires de la Banque Mondiale en vue d'assurer au maximum les garanties de protection sanitaires des travailleurs sur le site.

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

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

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

- 1) Indiquer par écrit les paramètres de sécurité des processus (c'est-à-dire les risques posés par les substances chimiques, les spécifications des équipements de sécurité, les plages de température, de pression et d'autres paramètres applicables à l'intérieur desquelles les

opérations peuvent être assurées dans de bonnes conditions de sécurité, l'évaluation des conséquences de non-respect etc.) ;

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

Mesures de préventions

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

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

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

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le montage institutionnel diffère selon qu'il s'agit de la République Démocratique du Congo ou de la République du Burundi.

Pour la RDC

Les structures de mise en œuvre existantes établies dans le cadre du GLTFP (P151083) continueront de gérer le projet. Les deux unités déjà en place sont l'Unité de Gestion de Projet (UGP) qui relève du Ministère du Commerce et la Cellule Infrastructure (CI) du Ministère des Infrastructures et des Travaux Publics. Les spécialistes du développement social et de l'environnement de l'équipe actuelle seront transférés au nouveau projet à la suite d'une évaluation de leur performance. Le renforcement des capacités de ce personnel sera organisé sur la mise en œuvre des instruments de sauvegarde conformément au nouveau cadre environnemental et social de la Banque.

Sur la base de l'expérience et des commentaires du GLTFP, une équipe des spécialistes est proposée pour la gestion de la mise en œuvre du projet, la gestion des aspects de sauvegarde environnementale et sociale, la gestion financière et la passation des marchés. Ces experts seront responsables de toutes les composantes du projet et travailleront à la fois pour UGP et CI. La gestion globale sera assurée par les deux coordonnateurs.

Un comité de pilotage de projet interministériel présidé par le Ministère du Commerce a été créé en tant que mécanisme de contrôle du GLTFP, composé de ministres et/ou de directeurs généraux de : MoC (Secrétariat), Finances, Intérieur, Travaux publics, Agriculture, DGDA, DGM, Bureau des normes (Office Congolais de Contrôle – OCC), SQAV et Santé/Hygiène.

Dans le cadre de ce nouveau projet, les gouverneurs du Nord-Kivu et du Sud-Kivu rejoindront le Comité interministériel et superviseront toutes les activités sur le terrain. Le projet sera mis en œuvre sous la coordination générale de l'Unité de coordination de projet (UCP) existante établie au sein du Secrétariat général du Ministère du commerce à Kinshasa.

L'UCP sera responsable de la gestion des composantes 1, 3 et 4, de la planification globale, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation, de la coordination avec les autres bénéficiaires et les UIP provinciales. La gestion de la Composante 2 sera confiée à la Cellule Infrastructures (CI). CI est un organe technique du ministère des Infrastructures et des Travaux publics (MITP) avec une expertise technique reconnue et une vaste expérience en matière d'infrastructures dans l'est de la RDC. De plus, CI met déjà en œuvre le nouveau projet PACT (P.161877). Il est proposé que les fonds du projet soient gérés au moyen d'un compte désigné. L'évaluation détaillée de la dotation et le plan seront élaborés au cours de la préparation du projet.

Au niveau provincial, des comités techniques provinciaux (CPT) et des unités de coordination provinciales ont été créés dans les provinces du Nord-Kivu et du Sud-Kivu et prendra l'initiative de la coordination des organismes et de la mise en œuvre de toutes les activités sur le terrain pour toutes les composantes.

Les unités de coordination provinciales relèveront du Gouverneur provincial et de l'Unité nationale de mise en œuvre des projets au sein du Ministère du commerce afin d'assurer la mise en œuvre et la supervision efficaces des projets sur le terrain. Un compte sous-désigné sera ouvert dans chaque PCU provinciale tandis que la responsabilité de la gestion financière restera entre les responsabilités de l'UGP à Kinshasa.

L'UGP sera chargée de :

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

Pour le Burundi

L'UGP, qui relève du ministère des Finances du Budget et de la planification économique, est responsable de la planification, de la mise en œuvre et de la gestion de toutes les

composantes, de la gestion financière, de l'approvisionnement, de la communication et du suivi et de l'évaluation du projet.

Plusieurs employés clés déjà embauchés (coordonnateur de projet, un spécialiste en gestion financière, spécialiste du commerce, spécialiste en passation des marchés, un spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale ainsi que un spécialiste en suivi évaluation) ont été embauchés à l'aide du PPA.

L'UGP dispose d'un service efficace pour utiliser la capacité et a été en mesure d'utiliser le PPA pour préparer : a) EIES et documents d'appel d'offres pour les interventions de projet proposées; b) Études de faisabilité pour les travaux d'infrastructure; c) la réalisation d'études de référence de suivi et d'évaluation pour les indicateurs de performance clés; et d) un système comptable et une formation du personnel de l'UGP pour la gestion de projets financés par la Banque.

Un compte désigné à la Banque centrale du Burundi qui a été ouvert pour PPA sera utilisé pour la gestion des fonds du projet.

A côté de l'UGP, un Comité national de pilotage composé d'organismes clés assurera la surveillance au niveau des politiques. Le Comité de pilotage sera créé en s'appuyant sur le mécanisme existant de facilitation des échanges afin de fournir une orientation et une surveillance générales aux bénéficiaires et aux organismes de mise en œuvre.

Un comité technique de préparation du projet dirigé par le directeur général de la planification au Ministère en charge des finances et composé des principaux organismes bénéficiaires a été créé par le ministre en charge des Finances le 19 janvier 2017. Ce comité sera transformé en comité technique de suivi après l'approbation du projet et prendra la direction de la coordination et du suivi du projet.

L'UGP sera chargée de :

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

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière d'EAS/HS. Etant donné les nombreux contacts avec les écoles, les communautés en difficultés et des centres de santé : Toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.

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

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

L'UGP informera la Banque Mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus 48 heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 7 jours ouvrables suivant l'événement.

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

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

En ce qui concerne les risques EAS/HS seront d'application les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil élaborée publiée en octobre 2018, et révisée en février 2020⁴.

Un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles. Ce plan d'action pourra considérer les éléments suivants sans s'y limiter :

- - L'identification des risques EAS/HS et les mesures de prévention, atténuation et réponse y afférentes.
 - Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des CGES du projet qui décrit de manière détaillée comment les allégations d'EAS/HS seront traitées et quelles mesures disciplinaires seront prise en cas de violation du code de conduite (CoC) par les travailleurs. Le CoC par tout staff et travailleur engagé avec le projet (personnel de l'UGP, mission de contrôle, consultant(e), journalier, superviseur, etc) ;
 - Une stratégie de sensibilisation qui décrit la façon dont les travailleurs et la population locale seront sensibilisés aux risques d'EAS/HS, ainsi que les travailleurs en vertu du CoC ;
 - Les modalités d'informations des employés et de la population locale sur la façon de signaler au mécanisme de gestion des plaintes les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel et les infractions au code de conduite ;

Faire une cartographie des prestataires de services VBG, vers lesquels les survivantes de VBG, y compris EAS/HS, seront orientés, et les services quels offerts

- L'intégration du risque EAS/HS dans les instruments de sauvegarde
- L'évaluation de la capacité de l'UGP ,

⁴ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes et verrouillables à l'intérieur, affiches avec des messages de tolérance zéro à l'EAS/HS, etc.).

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

- L'embauche d'un spécialiste des EAS/HS au sein de l'UGP et dans l'équipe du consultant en supervision ;
- Des mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects genres pourront inclure :
- L'engagement communautaire / consultations avec les femmes tout au long du projet pour guider la planification des activités du projet ;
- Les rôles réservés aux femmes dans la planification et la direction des activités du projet (y compris comme superviseurs des travaux communautaires, et dans les districts)
- Le projet devrait encourager la formation d'associations de femmes entrepreneurs et les aides -soignantes d'intégrer le renforcement des capacités pour l'atténuation des risques et la réponse aux EAS/HS dans les activités du projet, telles que les associations de femmes ou via le personnel de santé.

8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE

A. Pour la RDC

8.1 Age de l'emploi

Le Code du travail fixe l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi à 16 ans. Cependant, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Depuis la promulgation de la loi portant protection de l'enfant (article 50), cette dérogation émane du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée.

Dans l'esprit de la Convention n°138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22 septembre 1986 de l'enseignement national, en son article 115. Pour certains types de travaux, l'âge d'admission légale est de 18 ans. Il s'agit d'activités susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et de 13 ans pour les « travaux légers », c'est-à-dire, les activités qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à son aptitude à bénéficier de l'instruction reçue (art.6). Par conséquent, sera considéré comme travail des enfants :

1°) toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité ; cette dernière étant susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant ;

2°) toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inappropriée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarité, à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral ; y compris l'exercice excessif des activités « non économiques ». La loi congolaise, 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. La loi congolaise permet dans certains cas d'embaucher des enfants à partir de 12 ans.

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées **de moins de 16 ans**, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs.

Ce qui est en conformité avec la loi congolaise et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale.

L'UGP/ CI sera 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 gré. L'article 2 du Code du travail congolais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

B. Pour le Burundi

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'UGP sera donc chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre

peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

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

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 gré⁵. L'article 7 et 8 du Code du travail burundais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé

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

9. TERMES ET CONDITIONS

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

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

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel (s'il y'en aura) seront déterminées par leur contrat individuel.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES SENSIBLE À L'EAS/HS

Dans ce chapitre, le mécanisme sera conjointement mis en place par la Cellule Infrastructures en RDC et l'Unité de Gestion du Projet au Burundi pour entendre les

⁵ 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.

préoccupations des parties touchées par le projet PFCIGL, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAHS. Le MGP sera proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous. En plus, les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM⁶.

Lorsque cela est possible et adapté au projet, le MGP fera recours aux systèmes formels ou informels de gestion des plaintes existants, complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet PFCIGL.

Pour les aspects liés aux EAS/HS, le projet sera mis en œuvre en conformité avec la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre (SNVBG) la loi N°06/018 2006⁷, la Loi n° 09/001 2009⁸ de la RDC et et la Loi n°1/013 2016 du Burundi et les recommandations la Note de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs comprendra :

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

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

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

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

- *Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;*
- *Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un SMS ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site*

⁶ <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org

⁷ <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/rdc/RDC-Code-1940-penal-modif-2006.pdf>

⁸ <http://www.leganet.cd/Legislation/JO/2009/L.09.001.10.01.09.htm>

internet du projet ; via les boîtes à suggestions ; boîtes à suggestions - petites plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations). Les voies d'entrée pour les plaintes liées à l'EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles, confidentielles et sûres ;

- *Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté ;*
- *Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes, dont l'origine est connue ;*
- *Le processus sera sensible aux plaintes d'EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de qualité en temps opportun et de manière éthique ;*
- *La direction traitera les doléances avec une attention soutenue et prendra les mesures appropriées en temps opportun. En fonction de l'étendue des zones d'intervention, il sera mis en place des comités par niveau (des districts et provinces). Les femmes seront membres des comités à chaque niveau et seront encouragées à occuper des postes de décision.*

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

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager ***sauf pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre où résolution à l'amiable n'est pas recommandée***. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes. Par contre, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, en dernier recours.

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

GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

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

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail de la RDC et du Burundi et le code des impôts seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale. La CI / UGP en RDC et l'UGP du Ministère en charge des Finances au Burundi mettront en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

Sous la supervision de la CI/ UGP en RDC et au Burundi, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le CGES du projet. Ils doivent s'approprier d'abord à la législation environnementale Congolaise ou Burundaise et aux NES du CES de la Banque recommandées dans la phase d'exécution du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet ainsi que compenser les dommages pendant ou à la fin des travaux, incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

Avant le démarrage des travaux sur les chantiers, chaque Entrepreneur, avec l'appui de la CI/UGP en RDC ou l'UGP au Burundi, doivent réaliser des formations à partir des exercices de simulation pour chaque travailleur sur la bonne conduite à tenir sur les chantiers du projet. Le port d'équipement de protection individuelle est obligatoire (casque, gants, cache-nez, bouchons d'oreille/casques antibruit, chaussures de sécurité, ceinture de sécurité, lunettes de protection) aux heures de travail. Leur usage doit être la condition sine qua non pour quiconque censé travailler sur les chantiers, voire accéder aux sites. Les séances de formation porteront également sur le comportement ou actes pouvant être qualifiés comme exploitation et abus sexuel ou harcèlement sexuel(EAS/HS) et des sanctions prévues pour juguler ces actes.

Les bonnes pratiques d'hygiène doivent être appliquées sur les chantiers : chaque entrepreneur doit mettre à la disposition des travailleurs des toilettes, savonnettes, papiers et eau de bonne qualité et en quantité nécessaire pour le lavage des mains. La CI en RDC et l'UGP au Burundi mettront 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 de la Banque mondiale. En outre, la CI en RDC ou l'UGP au Burundi intégreront lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, la CI en RDC ou l'UGP au Burundi exigeront de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Comme précise le mécanisme de gestion des plaintes, les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux.

- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES no 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

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

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

Cette section sera mise à jour quand les informations seront disponibles avant la mise en œuvre du projet. Il sera important de décrire les informations détaillées sur le processus de sélection ; les dispositions contractuelles et la procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE

Comme mentionné ci-haut à la section 2 relative aux généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet facilitation du commerce et intégration dans la région des grands lacs, il n'est pas prévu de travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) pouvant conduire au recrutement des travailleurs communautaires.

L'exécution des travaux de construction des différentes infrastructures du projet nécessitera certes de la main d'œuvre locale et en provenance des zones transfrontalières aux sites du sous projet. A cet effet, le prestataire des services qui aura été recruté pour exécuter les travaux sera tenu d'observer toutes les dispositions en rapport avec les conditions de travail prévu par la législation nationale et par le NES 2 du CES du bailleur qui est la Banque Mondiale.

Le projet pourra recourir à l'expertise des organismes gouvernementaux, de services sociaux, des organismes d'accompagnement des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VBG/EAS/HS, les orphelins, les réfugiés, les filles mères) ou des ONG intervenant dans la zone du projet pour servir d'interface avec les catégories vulnérables.

13. EMPLOYE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. Les principaux fournisseurs ne sont pas encore connus à cette date. Dans le cadre de la mise en œuvre, le Projet déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

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

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

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

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

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

ANNEXES

Ces annexes doivent être adaptées au projet PFCIGL

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

1. Généralités

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

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

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

2. Définitions

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

- Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.
- Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.
-
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consenti même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
- Atteinte sexuelle : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion ;
- Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours

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

- Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquée à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/affective : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- Sollicitation mal intentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas d'EAS/HS.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

- Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice.
- Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS /HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s ;
- Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains

FORMULAIRE de CODE DE CONDUITE (ES) POUR LE PERSONNEL

Note pour le Consultant:

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

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

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

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

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

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

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel doit:

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
 - b. porter les équipements requis de protection du personnel ; et
 - c. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.

4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
6. ne pas se livrer à des comportements de Harcèlement Sexuel (HS), ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel du Consultant ou du Client;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et les risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations du présent Code de conduite ; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de Conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

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

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

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

En cas d'incidents d'EAS/HS comme forme spécifique des VBG, le signalement est obligatoire. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des

références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

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

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

Le tableau ci-après fait correspondre les fautes qui peuvent être constatées au cours de la mise œuvre du projet aux sanctions préconisées

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Blâme, avertissement, Mise à pied de 5 à 8 jours (Faire un choix de sanction à appliquer)
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis

Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute ⁹
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État

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

POUR LE PERSONNEL du Consultant:

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

Nom du personnel du Consultant : [insérer le nom]

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :

⁹ La transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État conformément établit la loi burundaise. Le Dans le cas de la RDC, le signalement est obligatoire que si le (la) survivant(e) est un(e) mineur, s'il s'agit d'un(e) personne adulte la transmission uniquement sera réalisée avec son consentement.

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

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

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

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

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

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

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

- Le personnel commente l'apparence d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le personnel se plaint de commentaires fait par un autre membre du personnel sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le personnel ou du Client par un autre personnel ;

Le personnel déclare à un autre personnel qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.