Fonds d'Energie Solaire et de Cuisson (FESEC)

Appel à candidatures pour les subventions de démarrage et de croissance
Mobilité Électrique

Annexe C

Code de bonne conduite

Bujumbura, Burundi
Novembre 2026

A- INTRODUCTION

Dans le cadre du présent document, les entreprises candidates au financement du FESEC (« Candidat ») s'engagent à respecter et à faire respecter par tous leurs employés le présent Code de bonne conduite. Ce Code de bonne conduite sera signé par chaque Candidat avant de soumettre le dossier de candidature pour le financement du FESEC.

B- CODE DE BONNE CONDUITE

B.1 MESURES GENERALES

Le Candidat s'engage à respecter ce qui suit :

- Ne pas employer ou recourir au travail forcé conformément à la Convention n ° 29 du BIT (travail forcé) et à la Convention n ° 105 du BIT (abolition du travail forcé) ;
- Ne pas employer ou utiliser le travail des enfants conformément à la Convention n ° 138 du BIT (âge minimum) et à la Convention n ° 182 du BIT (pires formes de travail des enfants) ;
- S'assurer à ce qu'il n'y ait pas de discrimination en termes de recrutement, de progression, de conditions de travail et de représentation, sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi, y compris le sexe, la race, la couleur, la caste, le handicap, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'origine sociale ou ethnique, le statut matrimonial, l'appartenance à des organisations de travailleurs, migrants légaux ou le statut sérologique (sauf si la discrimination positive est autorisée par la loi et vise à remédier à un déséquilibre historique) ;
- Adopter une attitude ouverte à l'égard des organisations de travailleurs et respecter le droit de tous les travailleurs d'adhérer ou de former des organisations de travailleurs de leur choix, de négocier collectivement et d'exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail conformément à la Convention no 87 du BIT (Liberté d'association et droit syndical) et Convention n ° 98 du BIT (droit d'organisation et de négociation collective) ;
- Offrir des conditions de travail raisonnables, y compris un environnement de travail sûr et sain, des heures de travail qui ne sont pas excessives conformément à la Convention n ° 1 du BIT (durée du travail) et des conditions d'emploi clairement documentées, en respectant toutes les conventions collectives en vigueur ;
- Mettre en place un Code de Conduite au niveau de l'entreprise avec une interdiction des actes d'exploitation et les abus sexuels (EAS) ainsi que le harcèlement sexuel (HS), y compris les violences contre les enfants et le contact sexuel avec tout mineur (personne de moins de 18 ans) ;
- Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS approprié et accessible à tous les travailleurs ainsi que des sanctions pour la violation du Code de Conduite conformément à la législation nationale et internationale en la matière ;
- Mettre en œuvre des politiques et des procédures pour encourager le signalement des actes répréhensibles, y compris les violences basées sur le genre (« VBG »), les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et/ou dans les communautés des environs, ainsi que les fautes commises par le personnel, les employés et les sous-traitants dans leurs

relations entre eux ou avec des tiers, ce qui inclue la protection des rapporteurs et les mesures disciplinaires à toute personne présumée harceler le rapporteur.

- Veiller à ce que toutes les activités de l'entreprise soient conformes aux lois nationales en matière de travail, d'environnement, de santé et de sécurité au travail et de questions sociales, ainsi que de disposer tous les permis sociaux et environnementaux applicables aux activités de l'entreprise.

B.2 MESURES SPECIFIQUES

B.2.1 Violences basées sur le genre (VBG)

Le Candidat s'engage à respecter et à faire respecter par ses employés les règles sur les violences basées sur le genre décrites dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale[1] du projet SOLEIL-NYAKIRIZA. Il s'engage notamment à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre, l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuel n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

La direction du FESEC ou celle d'un Candidat, est tenue de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG.

B.2.2 Langage

Le Candidat s'engage à interdire auprès de ses employés le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs.

B.2.3 Hygiène

Le Candidat s'engage à appliquer et à faire appliquer par ses employés les consignes sanitaires gouvernementales et à prendre toutes les dispositions pour s'assurer du respect de ces consignes par toute personne fréquentant les locaux du FESEC et d'un Candidat et pour tout employé fréquentant des clients. Le Candidat s'engage en outre à respecter et à faire respecter par ses employés l'hygiène et la propreté sanitaire des locaux de l'entreprise.

B.2.4 Intégrité

Le Candidat s'engage à ce qui suit :

- Ne pas commettre (et s'assurer qu'aucun agent ou délégué ne commet) de Crime Financier ou autoriser sciemment toute personne à commettre un Crime Financier en son nom.
- Respecter des normes élevées d'intégrité et d'honnêteté ;
- Adopter et mettre en œuvre des politiques et des procédures pratiques pour prévenir l'extorsion, la fraude, la corruption, et les délits financiers conformément aux exigences de la législation locale et aux meilleures pratiques internationales, y compris les meilleures pratiques de lutte contre la corruption et le blanchissement d'argent ;
- Enregistrer, déclarer et examiner correctement les informations, y compris les informations financières, incluses dans le documents soumis au FESEC ;
- Etablir des pratiques de bonne gouvernance adaptées à la taille et à la nature du projet ;
- Traiter avec les organismes de réglementation d'une manière ouverte et coopérative ;

[1] https://documents1.worldbank.org/curated/zh/887631579661641251/pdf/Revised-Environmental-and-Social-Management-Framework-ESMF-Solar-Energy-in-Local-Communities-P164435.pdf

- Ne pas utiliser les informations reçues de ses partenaires commerciaux que dans le meilleur intérêt de la relation d'affaires et non pour un gain financier personnel par un collaborateur.

B.3 MESURES D'APPLICATION

La bonne application du Code dépend, avant tout, de la conscience morale et du bon sens des personnes auxquelles il s'adresse. Outre la vigilance dont ils doivent naturellement faire preuve, les responsables hiérarchiques désignés à cet effet parmi le personnel du Candidat sont également appelés à jouer un rôle de conseil dans des situations délicates ou non prévues par le présent Code.

Le Candidat s'engage à appliquer et à faire appliquer par ses employés le présent Code. Le Candidat est également tenu de mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :

- signaler les préoccupations relatives aux normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité et
- signaler confidentiellement les incidents de VBG par l'entremise d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP).