

# Profil du Marché du Travail Burundais – 2021/2022



Ce profil retrace un aperçu complet de la structure, du développement et des défis du marché de travail au Burundi.

Agence Danoise de  
Développement  
Syndical



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

## PREFACE

L'Agence Danoise de Développement Syndical (DTDA en anglais) est une organisation danoise de développement du mouvement syndical. Elle a été créée en 1987 par les deux plus grandes confédérations danoises - la Fédération Danoise des Syndicats (acronyme danois : LO) et la Confédération danoise des professionnels (acronyme danois : FTF). Ces confédérations ont fusionné pour devenir la Confédération syndicale danoise (acronyme danois : FH) en janvier 2019, et l'ancien LO/FTF a été remplacée par DTDA.

Le travail de la DTDA s'inscrit dans le cadre des piliers de l'Agenda Mondial pour le Travail Décent (ATD) : créer des emplois décents, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social. L'objectif global de développement est d'éradiquer la pauvreté et de soutenir le développement de sociétés justes et démocratiques en promouvant l'agenda du travail décent et les Objectifs de Développement Durable (ODD) liés au travail.

DTDA collabore avec des organisations syndicales en Afrique, en Asie, en Amérique latine et au Moyen-Orient. L'objectif immédiat de ces programmes est d'appuyer les organisations partenaires à devenir des agents de changement dans leur propre contexte national et régional du marché du travail.

Le format du profil du marché du travail (PMT) fournit un aperçu complet de la structure, du développement et des défis du marché du travail. Ils se réfèrent à plusieurs principaux indicateurs traitant des aspects du développement du marché du travail, notamment l'évolution du syndicalisme, le dialogue social et les mécanismes bi-

/tripartites, le développement des politiques et l'état des réformes juridiques, etc.

Les principales sources de données et d'informations pour les PMT sont :

- Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du programme, les organisations partenaires nationales produisent des rapports narratifs sur l'état d'avancement. En outre, des données et informations spécifiques relatives aux indicateurs principaux sont collectées à l'aide d'un outil de collecte de données.
- Les institutions statistiques nationales et les banques de données internationales sont utilisées comme source pour la collecte de données et d'informations générales (statistiques), telles que ILOSTAT et NATLEX, World Bank Open Data, ITUC Survey of Violations of Trade Union Rights, le Département d'État américain, ainsi que d'autres indices mondiaux liés au travail reconnus au niveau international.
- Les sources académiques et médiatiques (par exemple, Labour Start, les informations nationales, etc.) sont en outre utilisées dans les recherches disponibles sur les questions relatives au marché du travail.

Ce profil est régulièrement mis à jour. La version actuelle couvre la période de 2021 à 2022. Les profils du marché du travail de plus de 30 pays sont disponibles sur le site web de la DTDA : <https://www.ulandssekretariatet.dk/>

La DTDA a préparé le profil du marché du travail à Copenhague avec le soutien du bureau de la sous-région de la DTDA en Tanzanie, en étroite collaboration avec la

Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) y compris la révision de cette version traduite en français. Pour toute question concernant le profil, veuillez contacter M. Kasper Andersen ([kan@dtda.dk](mailto:kan@dtda.dk)) de DTDA.

La photo de la page de garde illustre les activités des travailleurs du syndicat professionnel des travailleurs domestiques de Mutumba (Tubakiranakamwemwe). La photo a

été prise par M. Alain Christopher Ndayishmiye.

Adresse :  
Ulandssekretariat  
Islands Brygge 32D  
DK-2300 Copenhague S Danemark  
Telefon : +45 33 73 74 40  
<http://www.ulandssekretariatet.dk/>

## RESUME EXECUTIF

La croissance économique du Burundi s'est effondrée en 2015 en raison des troubles politiques. Les bailleurs ont suspendu leur appui au développement, obligeant le gouvernement à réduire les investissements publics et à augmenter la dette publique intérieure pour financer les dépenses sociales. Cette situation a été exacerbé par la survenue de la pandémie mondiale de Covid-19. Le marasme économique, la non actualisation du salaire minimum et la faible couverture sociale ont entravé la réduction de la pauvreté, maintenant le Burundi parmi les pays les plus pauvres du monde.

L'intégration régionale a soutenu une série de réformes liées au travail, notamment la révision des textes de lois, en l'occurrence le code du travail et le code de la protection sociale promulgués en 2020. Les initiatives bipartites des partenaires sociaux ont eu une influence positive sur l'atmosphère du dialogue social. Le comité national de dialogue social tripartite a pour mission de résoudre les conflits sur le lieu de travail. Le comité national du travail fonctionne au niveau national mais n'a pas de démembrement au niveau des branches d'activités. Les petites et moyennes entreprises informelles dominent le secteur privé, confronté par l'absence des pratiques de mobilisation et de sensibilisation en vue de mettre en application les réglementations commerciales et de travail.

Les employeurs burundais considèrent que l'efficacité du marché du travail est relativement faible, mais qu'il y a quelques signes positifs concernant la flexibilité dans la fixation des salaires et le taux de l'impôt professionnel sur les rémunérations.

Le taux de syndicalisation de l'emploi total est passé de 1,7 % en 2009 à 4,5 % en 2020. Cette remarquable remontée a été principalement propulsée par la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. Selon les indicateurs mondiaux des droits de l'homme, le pays occupe le pire classement depuis 2016, avec de travailleurs aux droits limités, des institutions nationales dysfonctionnelles suite aux conflits internes et de nombreuses violations des droits syndicaux.

La croissance démographique évolue rapidement : Le taux de fécondité reste parmi les plus élevés au monde, et le taux d'espérance de vie a augmenté de manière significative. Le passage du secteur agricole vers le secteur tertiaire marque des changements économiques sectoriels visibles, tandis que le développement du secteur industriel est au point mort. Les projections n'ont révélé que des transformations mineures de la structure de l'emploi. Le taux de chômage a été estimé à 0,8 % en 2020, compte d'une main-d'œuvre dépendant essentiellement de l'agriculture de subsistance. Le Burundi est l'un des pays d'Afrique Subsaharienne disposant d'un plus bas taux d'urbanisation.

Les troubles politiques de 2015 ont entraîné une augmentation du nombre de réfugiés burundais, qui atteindront 2,5 % de la population du pays en 2020. Les pays voisins mettent en œuvre des programmes de rapatriement des réfugiés qui pèsent encore plus sur les finances publiques du Burundi et entraînent des demandes supplémentaires de création d'emplois. Les transferts de fonds personnels ont aidé d'innombrables familles burundaises, mais leur flux ralentit en raison des ruptures économiques mondiales actuelles.

Bien que les lois et les politiques burundaises englobent l'égalité des sexes, des écarts importants entre les sexes sont évidents dans la structure de l'emploi, liés aux valeurs culturelles de l'agriculture rurale dominante. L'emploi rémunéré est un problème central pour les jeunes Burundais : près de la moitié ne reçoit pas de revenu stable. Le système éducatif a montré une recrudescence de la scolarisation à tous les niveaux, soutenant le taux d'alphabétisation en hausse. Pourtant, près de neuf personnes sur dix (92 %) ayant un emploi ont un niveau d'éducation inférieur à l'éducation de base, ce qui nuit à l'attrait du pays pour les investisseurs internationaux qui souhaitent promouvoir des industries plus développées, sans compter qu'il est coincé par un fort taux de travail des enfants.

Le sous-développement du secteur formel et le taux de pauvreté relativement élevé se manifestent également à travers la faiblesse

de la protection sociale : moins de 30 % de la population a accès à l'assurance sociale, et environ 4 % des personnes ayant atteint l'âge de la retraite perçoivent une pension. Le nouveau code de protection sociale à partir de 2020 prévoit la possibilité pour les particuliers ou les indépendants de s'affilier à des régimes de sécurité sociale existants ou nouveaux. En outre, l'assurance chômage est un concept nouveau. Ces nouvelles initiatives restent inabordables pour la plupart des travailleurs.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des principaux indicateurs du marché du travail dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent.

À la page vi, un tableau présente un aperçu de la valeur actuelle et des cibles des indicateurs des Objectifs de développement durable concernant les questions relatives au marché du travail.

### Statut des indicateurs clés du marché de travail dans le cadre de l'Agenda pour le Travail Décent (ATD) au Burundi

<b>Créer des emplois décents</b>	
Réformes politiques visant la création d'emplois décents.	Le pays a adopté des politiques en matière d'emploi, de développement des compétences, d'éradication de la pauvreté, de productivité et de compétitivité, mais pas encore de politique industrielle ni de politique de salaire minimum.
Normalisation de l'OIT sur l'amélioration du statut des travailleurs de l'économie informelle.	Le Forum national tripartite sur l'économie informelle a été adopté au Burundi. Le nouveau code du travail à partir de 2020 englobe les travailleurs de l'économie informelle et leurs droits à la syndicalisation, à la protection sociale, à la négociation collective, entre autres.
<b>Garantir les droits au travail</b>	
Croissance des effectifs syndicaux (%).	Le taux global d'affiliation syndicale, y compris les travailleurs organisés affiliés de l'économie informelle, a augmenté de 285 % entre 2009 et 2020.
Violations des droits syndicaux.	Le Burundi a obtenu le pire classement de l'indice mondial des droits de l'homme de 2016 à 2020, évalué à 5+ (5+ étant le pire).*
La législation du travail est améliorée conformément aux normes de l'OIT.	Ces dernières années, une série de lois relatives au travail ont été approuvées, notamment des avancées significatives vers l'établissement d'un marché commun dans le cadre de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE). Parmi les améliorations, citons notamment le nouveau Code du travail de 2020, qui prévoit des dispositions visant à promouvoir l'économie informelle et le travail domestique, ainsi que le principe du droit à une sécurité sociale de base obligatoire. Le Code de protection sociale de 2020 ne fait aucune distinction entre les travailleurs du secteur formel et ceux de l'économie informelle. La loi fixe les groupes vulnérables et leurs conditions de vie pour bénéficier de la protection sociale. Elle précise également le financement des systèmes non contributifs par le Fonds d'appui à la protection sociale et toute autre source de financement, y compris externe.
Organisation partenaire avec une représentation minimale de 30% de femmes dans les organes de décision.	Les femmes représentent environ une personne sur quatre, tandis qu'environ 30% sont des jeunes (moins de 30 ans), dans les postes de direction et les organes de décision de la COSYBU en 2020.
<b>Extension de la protection sociale</b>	
Couverture de la protection sociale en matière de santé en pourcentage de la population totale dans les pays partenaires.	<30%.
Les travailleurs de l'économie informelle ont accès aux régimes nationaux de sécurité sociale.	Tous les travailleurs ont le droit, en vertu de la loi, d'accéder aux régimes nationaux de sécurité sociale, mais seuls environ 10 % d'entre eux peuvent se le permettre.
<b>Promouvoir le dialogue social</b>	
Taux de syndicalisation de l'emploi total (%).	Augmentation de 1,7% en 2009 à environ 4,5% en 2020, ce qui indique que le nombre de travailleurs organisés a dépassé la croissance de l'emploi.
Taux de syndicalisation des employés (%).	Le taux de syndicalisation (formel) des employés est passé de 5% en 2009 à 10% en 2020.
La coopération dans les relations entre travailleurs et employeurs.	Score de 90 sur 141 (1 est le meilleur). **
Nombre de conventions collectives (CBA).	Il y avait six CBA enregistrés en 2019 qui semblent nécessaires en se renouvelant.
Couverture des employés par les conventions collectives de travail.	La couverture des employés par les CBA s'est établie à 5,9 % en 2017.
Conclusion d'accords bilatéraux ou tripartites.	En 2016, les partenaires sociaux du Burundi (COSYBU et AEB) ont signé un protocole d'accord conjoint afin de renforcer leur collaboration sur des questions d'intérêt commun. Suite à cette étape importante, les deux organisations ont conjointement promu le dialogue social guidant la révision des nouvelles lois sur le travail et la sécurité sociale, développé un document de position conjoint de la portabilité des prestations de sécurité sociale dans l'administration publique, dans les entreprises, ainsi que dans les lieux de travail informels.

\* Il est enregistré "aucune garantie des droits en raison de l'effondrement de l'État de droit" : Les travailleurs ont des droits limités liés au dysfonctionnement des institutions en raison de conflits internes. \*\* Cet indicateur est basé sur les données de l'indice de compétitivité globale qui représente l'opinion des employeurs à partir d'enquêtes.

Sources : Confédération Syndicale Internationale ; Forum économique mondial ; Organisation Internationale du Travail ; recherches de la DTDA, et calculs propres.

### Statut des objectifs de Développement Durable dans la questions liées au marché du travail au Burundi

Indicateurs	Valeur	Année	Cibles des ODD
1.1.1 : Taux de pauvreté des travailleurs (pourcentage de travailleurs vivant avec moins de 1,9 USD PPA)	78%	2019	D'ici 2030, éradiquer l'extrême pauvreté pour tous, partout dans le monde, ce qui correspond actuellement aux personnes vivant avec moins de 1,9 dollar par jour.
1.3.1 : La population est effectivement couverte par un système de protection sociale, y compris les socles de protection sociale.	4,0% *	2016	Mettre en œuvre des systèmes et des mesures de protection sociale appropriés au niveau national pour tous, y compris les planchers, et parvenir d'ici 2030 à une couverture substantielle des pauvres et des personnes vulnérables.
5.5.2 : Part des femmes dans l'emploi aux postes de direction.	32%	2017	Garantir la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de décision de la vie politique, économique et publique.
8.2.1 : Taux de croissance annuel de la production par travailleur (PIB constant 2010 US\$)	-1,6%	2019	Soutenir la croissance économique par habitant en fonction des circonstances nationales et, en particulier, une croissance du produit intérieur brut d'au moins 7 % par an dans les pays les moins avancés.
8.2.1 : Taux de croissance annuel du PIB réel par personne employée (PIB en dollars internationaux constants de 2011 en PPA)	-1,6%	2019	Atteindre des niveaux plus élevés de productivité économique par la diversification, la mise à niveau technologique et l'innovation en se concentrant sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.
8.3.1 : Proportion de l'emploi informel dans l'emploi non-agricole	98%	2014	Promouvoir des politiques axées sur le développement qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'esprit d'entreprise, la créativité et l'innovation, et encourager la formalisation et la croissance des micro, petites et moyennes entreprises par l'accès aux services financiers.
8.3.1 : Femmes	99%	2014	
8.3.1 : Hommes	97%	2014	
8.5.1 : Salaire horaire moyen total des employés	-	-	D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et à un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, ainsi qu'à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
8.5.2 : Taux de chômage (Total, 15+)	1,6%	2014	
8.5.2 : Femmes, 15 ans et plus	1,2%	2014	
8.5.2 : Femmes, 15-24 ans	2,0%	2014	
8.5.2 : Hommes, 15 ans et plus	2,1%	2014	
8.5.2 : Hommes, 15-24 ans	4,4%	2014	
8.6.1 : Proportion de jeunes (15-24 ans) qui ne sont pas dans l'enseignement, l'emploi ou la formation)	6,2%	2017	D'ici à 2030, réduire considérablement la proportion de jeunes qui ne sont pas employés, scolarisés ou en formation.
8.7.1 : Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 14 ans exerçant une activité économique (Total)	32%	2010	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
8.7.1 : Filles	33%	2010	
8.7.1 : Garçons	29%	2010	
8.1.1 : Accidents du travail non mortels pour 100 000 travailleurs.	-	-	Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et ceux qui ont un emploi précaire.
8.1.1 : Taux de fréquence des accidents du travail mortels pour 100 000 travailleurs, annuel	-	-	
8.8.2 : Niveau de conformité nationale avec les droits du travail (liberté d'association et négociation collective) sur la base des sources textuelles de l'OIT et de la législation nationale.	-	-	La méthode de mesure et de notation exacte de cet indicateur doit être développée.

9.2.2 : Emploi manufacturier en proportion de l'emploi total	1,8%	2017	Promouvoir une industrialisation inclusive et durable et, d'ici 2030, augmenter sensiblement la part de l'industrie dans l'emploi et le produit intérieur brut, en fonction des circonstances nationales, et doubler sa part dans les pays les moins avancés.
10.4.1 : Part du travail dans le PIB, comprenant les salaires et les transferts de protection sociale (%)	57%	2017	Adopter des politiques, notamment fiscales, salariales et de protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.

\* Personnes ayant dépassé l'âge de la retraite et percevant une pension ; voir plus dans le tableau 15.

Source: OIT, Indicateurs Clés du Marché de Travail (ICMT).

## CARTE DU PAYS



Source: The Nations Online Project.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PREFACE</b> .....	<b>I</b>
<b>RESUME EXECUTIF</b> .....	<b>III</b>
Statut des indicateurs clés du marché de travail dans le cadre de l'Agenda pour le Travail Décent (ATD) au Burundi ...v	
Statut des objectifs de Développement Durable dans la questions liées au marché du travail au Burundi .....vi	
<b>CARTE DU PAYS</b> .....	<b>VIII</b>
<b>ECONOMIE</b> .....	<b>1</b>
Zones libres .....	4
<b>LEGISLATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>4</b>
Observations sur la Législation du Travail .....	6
Statut des Conventions de l'OIT .....	7
Accords Commerciaux.....	8
<b>PARTENAIRES SOCIAUX</b> .....	<b>9</b>
Gouvernement.....	9
Syndicats.....	10
Organisations des Employeurs.....	14
<b>DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>15</b>
Institutions Centrales Tripartites .....	16
Reglement des litiges .....	17
<b>VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX</b> .....	<b>18</b>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>20</b>
<b>MAIN D'OEUVRE</b> .....	<b>21</b>
Chômage.....	23
Emploi Sectoriel.....	25
Migration .....	26
Economie Informelle.....	29
Travail des enfants .....	30
Genre .....	32
Les jeunes.....	34
<b>EDUCATION</b> .....	<b>36</b>
Enseignement et Formation Technique et Professionnelle.....	38
<b>PROTECTION SOCIALE</b> .....	<b>40</b>
<b>ANNEXES: DONNEES SUPPLEMENTAIRES</b> .....	<b>44</b>
Tableau 17: Liste des législations approuvées relatives au travail au Burundi, 2014-2020 .....	44
Tableau 18: Convention de l'OIT ratifié au Burundi, 2020.....	47
Tableau 19: Facilité de Faire des Affaires au Burundi, 2020.....	48
<b>REFERENCES</b> .....	<b>49</b>

---

## TABLEAUX

Tableau 1: Données économiques clés du Burundi, projections, 2019-2022 .....	2
Tableau 2: Situation des effectifs syndicaux au Burundi, 2020.....	12
Tableau 3: Centrales syndicales et syndicats indépendants au Burundi, 2020.....	12
Tableau 4: Efficacité du marché du travail au Burundi, 2019 .....	14
Tableau 5: Situation mensuelle du salaire minimum et des revenus au Burundi.....	20
Tableau 6: Conditions de travail au Burundi.....	21
Tableau 7: Estimations du ratio emploi/population, répartition par Age et par Sexe, 2019 .....	22
Tableau 8: Chômage et sous-emploi lié au temps au Burundi, en %, 2019.....	24
Tableau 9: Emploi par activité économique au Burundi, 2017 .....	25
Tableau 10: Situation de la migration au Burundi.....	27
Tableau 11: Situation de l'économie informelle au Burundi.....	29
Tableau 12: Situation du travail des enfants au Burundi et en Afrique, dernières données des années 2010.....	31
Tableau 13: Estimation des écarts entre les indicateurs clés de la main-d'œuvre et les hommes au Burundi, 2019 .....	33
Tableau 14: Emploi selon les études au Burundi, % de la répartition de l'emploi, 15+ âge, 2014 .....	37
Tableau 15: Proportion de la population couverte par les systèmes de protection sociale au Burundi, %, l'année dernière .....	40
Tableau 16: Situation des dépenses sur la santé et de protection sociale au Burundi et en Afrique sub-saharienne (SSA).....	41
Tableau 17: Liste des législations approuvées relatives au travail au Burundi, 2014-2020.....	44
Tableau 18: Convention de l'OIT ratifiée au Burundi, 2021 .....	47
Tableau 19: Facilité de Faire des Affaires au Burundi, 2020 .....	48

## FIGURES

Figure 1: Produit Intérieur Brut, inflation, balance des comptes courants et aide publique au Burundi, en %, 2000-2022.....	2
Figure 2: Estimations de l'emploi par classe économique au Burundi et dans les pays voisins, 2009.....	3
Figure 3: Pyramide de la population du Burundi basée sur la structure âge-sexe .....	22
Figure 4: Estimation of employment distribution by status in Burundi, %, 2010-2019.....	23
Figure 5: Projections d'emploi par secteur agrégé au Burundi et dans les pays voisins, en , %, 2019 .....	25
Figure 6: Valeur ajoutée sectorielle au Burundi, en % du PIB, 2000-2019.....	26
Figure 7: Estimations de la production de travail, production par travailleur avec précision, 2010-2019.....	26
Figure 8: Tendances de la migration nette au Burundi, 1978-2017 .....	28
Figure 9: Emploi informel non agricole en fonction du niveau de l'éducation, %, 2014 .....	30
Figure 10: Les femmes dans la gestion et la propriété, 2014 .....	33
Figure 11: Le taux de NEET au Burundi et dans les pays voisins, dernières données de 2012 à 2019 .....	35
Figure 12: Taux d'inscription au niveau Primaire, Secondaire et Supérieur; Burundi et Afrique subsaharienne (ASS), Hommes et femmes, %, 2000-2019.....	38
Figure 13: Proportion des élèves de l'enseignement secondaire inscrits dans des programmes professionnels, Burundi et pays voisins, %, 2010-2019.....	39
Figure 14: Dépenses directes en pourcentage des dépenses totales sur la santé au Burundi et dans les pays voisins, %, 2000-2018.....	42

## ECONOMIE

---

Le Burundi est une économie à faible revenu concentrée sur le secteur agricole. La croissance économique stable du début des années 2010 est entrée dans une phase de ralentissement depuis 2015, déclenchée par des troubles politiques et civils profondément ancrés dans le passé. La relation avec les donateurs internationaux s'est détériorée, avec le retrait de l'aide budgétaire et la suspension de l'aide aux projets : Le ratio de l'aide publique nette reçue par rapport au PIB a été significativement faible depuis 2015 (voir la Figure 1 en avant). Les déficits budgétaires ont fortement augmenté malgré les réductions des dépenses d'investissement et des dépenses sociales et les progrès dans la mobilisation des recettes. La dette publique a grimpé rapidement, passant de 38 % en 2014 à 65 % du PIB en 2020, sous l'effet d'une recrudescence de la dette publique intérieure. Elle n'a pas été suffisante pour répondre à la demande sociale en constante augmentation, induite par la croissance rapide de la population.<sup>1</sup>

Le secteur des exportations du Burundi ne s'est pas développé au cours des deux dernières décennies : les exportations ont représenté de 6,7 % du PIB en moyenne dans les années 2000 à 8,3 % dans les années 2010, soit nettement moins que la moyenne de l'Afrique subsaharienne, à 27 %. Selon l'Observatoire de la complexité économique, le Burundi se classe 112e sur 157 pays en 2019. La pandémie de Covid-19 a perturbé les flux internationaux de biens et de services, notamment les exportations du Burundi. Les principaux produits d'exportation du Burundi sont l'or, le café et le thé.

La croissance du PIB par habitant du Burundi s'est établie à -3,2 % en moyenne entre 2015 et 2019, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne (-0,5 %). Le PIB par habitant du pays est passé de 130 USD en 2000 à 304 USD en 2015, mais a chuté à environ 254 USD en 2020. Le pays reste l'un des plus pauvres du monde, se classant 184e sur 190 pays (1 étant le plus riche).<sup>2</sup>

L'année 2020 a été caractérisée par l'apparition de la pandémie mondiale de Covid 19. Cette épidémie a d'abord été niée par le gouvernement, avant d'être légèrement acceptée pendant la période préélectorale précédant les élections générales de mai 2020. Ces élections se sont déroulées dans un climat très tendu et des épisodes de violence sporadiques. Deux mois plus tôt que prévu, le président nouvellement élu du Burundi, Evariste Ndayishimiye, a prêté serment en juin 2020. La pandémie a contraint le pays à un double choc de l'offre et de la demande, touchant plus durement l'industrie, qui a vu sa production diminuer de 4,5 %, et les services, dont la production a baissé de 1,8 % par rapport à 2019. Les entreprises les plus touchées ont été les opérateurs de transport public, les compagnies aériennes et les voyages internationaux. L'agriculture devait également se contracter, combinée à la hausse des prix des produits importés a entraîné une forte augmentation des prix. Par exemple, la faiblesse de la demande mondiale a provoqué une baisse de 4,4 % des prix à l'exportation du café et de 10 % pour le thé, les déficits du commerce et des comptes courants se sont détériorés, atteignant -16 % du PIB et le déficit budgétaire a augmenté à 8,7 % du PIB en 2020. Cela a entraîné une réduction des réserves de change. Le taux de change entre le franc burundais et le dollar américain a baissé

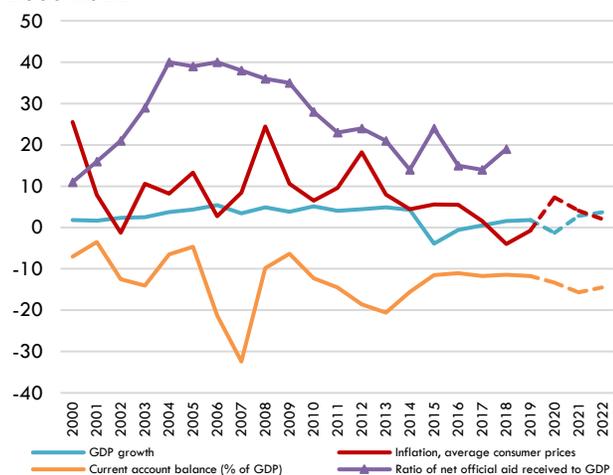
de 3,8 % entre mai 2019 et mai 2020. Les dépenses totales des administrations publiques devraient augmenter sensiblement en 2020 et 2021 (voir plus dans le Tableau 1).

**Tableau 1: Données économiques clés du Burundi, projections, 2019-2022**

Valeurs	2019	2020	2021	2022
PIB (courant, US\$)	3,0 milliards	3,0 milliards	3,2 milliards	3,4 milliards
PIB par habitant courant, US\$)	257	254	265	274
Investissement total (% du PIB)	19%	20%	23%	23%
Épargne nationale brute (% du PIB)	7,6%	6,6%	7,2%	8,4%
Dépenses totales des administrations publiques (% du PIB)	31%	37%	37%	28%
Dette brute des administrations publiques (% du PIB)	60%	70%	76%	74%

Sources: International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2021.

**Figure 1: Produit Intérieur Brut, inflation, balance des comptes courants et aide publique au Burundi, en %, 2000-2022**



Sources: Fond Monétaire International, World Economic Outlook Database, April 2021; Banque Mondiale, Indicateurs du Développement Mondial.

L'inflation des prix à la consommation a été volatile au cours des deux dernières décennies, liée aux conditions climatiques sur les récoltes sont un moteur central de la dynamique des prix.

À la fin des années 2010, l'inflation a dégringolé, atteignant son taux le plus bas à -4% en 2018. Suite à l'impact économique de la crise Covid-19, l'inflation a rapidement augmenté, attendue à 7% en 2020 mais projetée sous les 5% en 2021 (Figure 1). Le pouvoir d'achat du revenu des Burundais a été mis à mal par l'échec des augmentations de salaire, mais quelque peu protégé par la déflation de la fin des années 2010 (voir plus dans la section Conditions de travail).

Les données montrent que la formation brute de capital fixe au Burundi était faible, à 13% du PIB en moyenne dans les années 2010, par rapport à la moyenne de l'Afrique subsaharienne, à 21%.<sup>3</sup> Le flux d'investissements directs étrangers (IDE) a atteint 1,0% du PIB en moyenne dans les années 2010, dont 0% entre 2016-2019. Il place le pays nettement en dessous de la moyenne régionale, à 2,3 %.

Les secteurs minier et agricole ont capté l'essentiel des investissements, et la France et le Japon ont été les principaux investisseurs. La construction de barrages hydroélectriques est prévue pour rendre le pays plus attractif pour les infrastructures et les investisseurs.<sup>4</sup> Le gouvernement a également progressé dans l'amélioration du cadre réglementaire des affaires, notamment en adoptant une loi sur l'investissement : Les investisseurs étrangers jouissent des mêmes droits que les nationaux et peuvent s'engager dans toutes les formes d'activités. Il n'existe pas de limites générales à la propriété ou au contrôle étrangers, et les investissements étrangers ne sont soumis à aucun mécanisme de sélection. Du côté négatif, l'instabilité politique, le coût élevé des services publics, les politiques commerciales ambiguës, les infrastructures médiocres, la

corruption, la main-d'œuvre peu qualifiée, le programme de privatisation limité et le manque de devises étrangères sont des facteurs qui limitent l'afflux d'IDE.

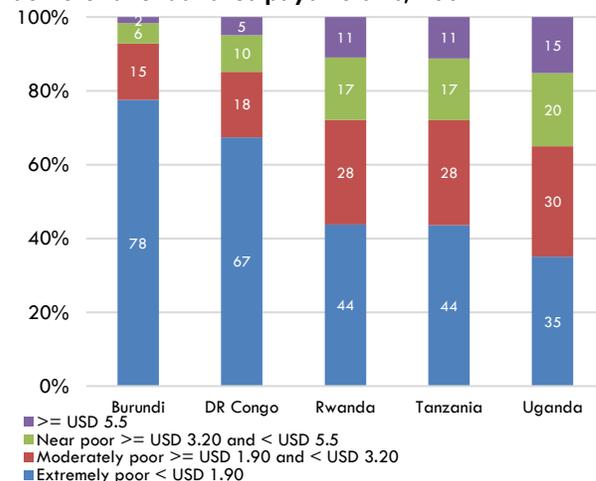
Les améliorations apportées à la réglementation des entreprises ont été notées comme étant moins coûteuses grâce à la réduction du coût d'enregistrement d'une entreprise ; elles ont permis d'accroître la transparence du traitement des permis de construire en publiant gratuitement en ligne les réglementations relatives à la construction ; et elles ont facilité la résolution des problèmes d'insolvabilité en rationalisant le cadre de l'insolvabilité, en élargissant le champ d'application de la loi sur l'insolvabilité et en introduisant de nouvelles mesures préventives. Le pays s'est classé 166e sur 190 pays (le 1er est le meilleur), selon l'indice Doing Business 2020. Sur dix indicateurs, les meilleurs classements du pays sont la création d'une entreprise (44) et l'enregistrement de la propriété (100). Les pires classements sont l'obtention d'électricité (184), l'obtention de crédit (176) et le commerce transfrontalier (169) (voir annexe Tableau 19 pour plus de détails).

Sur l'indice de développement humain, le Burundi est au plus bas : 189 sur 189 pays (1er est le meilleur). L'inégalité dans la distribution du revenu familial est mesurée par l'indice de Gini : Selon les estimations, cette inégalité est passée de 33 en 2006 à 39 en 2013 (0 représente une égalité parfaite, tandis que 100 représente une forte inégalité), ce qui est relativement modéré par rapport aux autres pays de la région.

Selon les estimations, le nombre de travailleurs extrêmement pauvres (<1,9 USD par jour) a augmenté de quatre points de pourcentage au

cours des années 2010. Le nombre de travailleurs pauvres au sens large (moins de 3,1 dollars par jour) a augmenté de deux points de pourcentage, pour atteindre 93 % en 2019. La classe moyenne (>5 USD par jour) en emploi a diminué à la marge, passant de 2,0 % en 2010 à 1,7 % en 2019. L'emploi du Burundi par classe économique est le plus mal classé par rapport aux pays voisins (voir Figure 2). Il est utile de mentionner que cette estimation exclut la population économiquement inactive, soit 22% de la population de 15 ans et plus. Si l'on se base sur le taux de pauvreté plus large de 1,9 USD par jour, le Burundi a enregistré une baisse de 79 % en 2006 à 73 % en 2013. À cette mesure, le ratio du pays était inférieur à celui de la RD Congo (77 %) mais supérieur à celui du Rwanda (57 %) et de la Tanzanie (49 %). La faible réduction de la pauvreté au Burundi fait écho à la maigre transformation de l'économie et des structures d'emploi, à la faiblesse du système de salaire minimum et à la couverture de la protection sociale (voir plus loin).

**Figure 2: Estimations de l'emploi par classe économique au Burundi et dans les pays voisins, 2009**



NB: Les données de ce tableau ne tiennent pas compte de la population économiquement inactive, qui représente environ 22 % de la population (âgée de 15 ans et plus). Les données de ce tableau sont mesurées en parité de pouvoir d'achat (PPA).

Sources : BIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

## Zones libres

La première promulgation de loi du Burundi protégeant les zones franches (ZF) a été le décret législatif 1/3 en 1992 qui visait à encourager les IDE et à générer une diversification des exportations. Les derniers amendements ont été adoptés en 2001 avec la loi 1/015 et en 2002 avec l'arrêté ministériel 750/649. Le système confère un statut juridique aux entreprises qui bénéficient automatiquement d'une série d'exonérations fiscales et douanières. Il a la particularité d'être organisé comme une zone géographique juridiquement illimitée. Les entreprises des zones franches sont généralement divisées par secteur et sont appelées entreprises franches dans les secteurs industriel, commercial, des services ou agricole.

Le concept de ZF a été considéré comme ayant une importance économique stratégique pour le Burundi en tant que carrefour privilégié pour la distribution de marchandises dans les pays voisins. Au sein de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE), le Rwanda, la Tanzanie et le Kenya ont déjà promu cet outil d'investissement. Le Burundi n'a pas connu le même rythme, principalement en raison des troubles politiques de ces dernières années. Néanmoins, le gouvernement a lancé sa première zone économique spéciale (ZESB) pour renforcer la croissance et le développement après avoir coopéré avec plusieurs pays européens. La ZESB est toujours en cours de réalisation sur le site de Warubondo, et son objectif principal est de relancer le secteur industriel et de promouvoir les exportations, labellisées "Made in Burundi".<sup>5</sup>

## LEGISLATION DU TRAVAIL

---

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a répertorié 252 lois/décrets relatifs au marché du

travail du Burundi en avril 2021.<sup>6</sup> Une série de lois relatives au travail ont été approuvées ces dernières années après consultation des partenaires sociaux (voir Erreur ! Source du renvoi introuvable.en annexe). Plusieurs améliorations ont été particulièrement notées dans les nouvelles lois sur le travail et la protection sociale, toutes deux à partir de 2020 (voir plus loin). L'état central des lois liées au travail est résumé ci-dessous.

### Constitution

La nouvelle Constitution de 2018 reconnaît que tous les Burundais sont égaux en mérite et en dignité. Tous les citoyens jouissent des mêmes droits et bénéficient de la même protection de la loi. Aucun Burundais ne sera exclu de la vie sociale, politique ou économique en raison de sa race, sa langue, sa religion, son sexe ou son origine ethnique.

En ce qui concerne le syndicalisme, la constitution protège le droit de former des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de grève. La loi régit l'exercice de ces droits et interdit à certains groupes de personnes de faire grève. Ces droits ne sont pas étendus aux membres des corps de défense et de sécurité.

D'autres aspects sont la reconnaissance du droit de tous les citoyens à travailler et les efforts pour créer les conditions nécessaires. Elle accorde le droit à toute personne de bénéficier de conditions de travail équitables et satisfaisantes et garantit au travailleur une rémunération décente pour ses services ou sa production. À compétence égale, toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. En outre, toute personne a le droit d'accéder aux soins de santé.<sup>7</sup>

## Code du travail

Le code du travail de 1993 a finalement été remplacé par le code du travail de 2020. Le nouveau code vise à équilibrer les intérêts de l'entreprise et les droits fondamentaux des travailleurs, sans oublier d'introduire des adaptations pour être plus en phase avec les normes internationales telles que les conventions de l'OIT et le cadre réglementaire de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE). Le nouveau code est volumineux : 639 articles contre 307 pour l'ancien code de 1993. Le code régit tous les travailleurs contractuels (à l'exclusion des magistrats et des organes de défense).

Certaines des améliorations significatives de la loi ont consisté à introduire l'économie informelle et le travail domestique dans son champ d'application. Par exemple, le statut des apprentis et des stagiaires bénéficiera d'un contrat d'apprentissage et l'introduction de l'interdiction du travail des enfants et de ses pires formes.

Le code a introduit le travail temporaire, la sous-traitance, les contrats de travail à domicile, les contrats de travail à temps partiel avec un maximum de quinze heures par semaine, les travailleurs déplacés (c'est-à-dire que la loi exige que l'employeur prenne en charge le voyage et le logement), le travail temporaire et le travail journalier. Un autre problème est que l'application du contrat à durée indéterminée (CDI) et du contrat à durée déterminée (CDD) crée certains défis peu clairs en matière d'égalité de traitement. Par exemple, elle prévoit que pendant les périodes de chômage, le travailleur reçoit une allocation de chômage à la charge de la sécurité sociale.

La loi a également établi que tout travailleur a droit aux prestations des régimes de sécurité sociale de base de la législation pertinente. Par conséquent, le principe du droit à la sécurité sociale de base est obligatoire (voir plus en détail dans la section Protection sociale).

La loi présente l'obligation de rédiger des règlements d'entreprise et intègre le travail des personnes vivant avec un handicap. La mise en disponibilité, qui ne concernait que les fonctionnaires, a également été introduite, définissant les obligations de l'employeur et du travailleur en matière de santé et de sécurité au travail. Elle donne aux inspecteurs du travail le pouvoir de faire appel à la police et aux tribunaux en cas de nécessité. En outre, elle introduit la fonction de médecin inspecteur du travail qui exerce une action permanente pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs au lieu de leur travail.<sup>8</sup>

## Reglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique (La loi n° 1/015 de 2002).

Cette loi réglemente le droit d'organisation et de grève dans la fonction publique. La réglementation prévoit le droit des travailleurs de former et d'adhérer à des syndicats indépendants, avec des restrictions.

Un syndicat doit compter au moins 20 membres. Il n'y a pas de taille minimale pour qu'une entreprise soit syndiquée. Le ministre du travail le pouvoir de désigner le syndicat le plus représentatif dans chaque secteur. La plupart des fonctionnaires peuvent se syndiquer, mais leurs syndicats doivent s'enregistrer auprès du ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi qui a le pouvoir de refuser l'enregistrement.

La police, les forces armées, les magistrats et les étrangers travaillant dans le secteur public ne peuvent pas former de syndicats ni y adhérer. Les travailleurs de moins de 18 ans doivent avoir le consentement de leurs parents ou de leurs tuteurs pour adhérer à un syndicat.

La loi accorde aux travailleurs un droit de grève conditionnel après avoir rempli des conditions strictes; elle interdit les grèves de solidarité. Les parties doivent épuiser tous les autres moyens de résolution (dialogue, conciliation et arbitrage) avant une grève. Les grévistes potentiels doivent représenter la plupart des travailleurs et donner un préavis de six jours à l'employeur et au MSSLD. Les négociations menées par la médiation d'une partie mutuellement convenue ou par le gouvernement doivent se poursuivre pendant l'action. Le ministère doit déterminer si les parties ont rempli les conditions de la grève, ce qui lui donne, en fait, le pouvoir d'empêcher les grèves. La loi autorise la réquisition des employés essentiels en cas de grève. La loi interdit les représailles contre les travailleurs participant à une grève légale.

La loi reconnaît le droit à la négociation collective, mais elle exclut les mesures concernant les salaires du secteur public fixés selon des barèmes fixes après consultation des syndicats. Si les négociations aboutissent à une impasse, le ministre du travail peut imposer un arbitrage et approuver ou réviser tout accord. La loi interdit la discrimination antisyndicale. La loi autorise le licenciement des travailleurs impliqués dans une grève illégale et ne prévoit pas explicitement la réintégration des travailleurs licenciés pour activité syndicale.<sup>ix</sup> Cette situation difficile a obligé les partenaires sociaux à faire pression avec succès pour la révision du code des fonctionnaires afin de l'aligner sur les nouvelles

libertés et les nouveaux droits prévus par le nouveau code.

### **Code de Protection Sociale**

Le code de la sécurité sociale de 1999 a été remplacé par le code de la protection sociale en mai 2020. L'une des améliorations importantes de la loi est qu'elle ne fait aucune distinction entre les travailleurs du secteur formel et ceux de l'économie informelle en ce qui concerne les droits du travail, la protection sociale et le dialogue social. La loi définit les groupes vulnérables et leurs conditions de vie pour bénéficier de la protection sociale. Elle précise en outre le financement des systèmes non contributifs par le Fonds d'appui à la protection sociale et toute autre source de financement, y compris externe.

La nouvelle mesure a créé une autorité chargée de réguler les programmes et systèmes de protection sociale. Un décret fixe les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'autorité chargée de la régulation des programmes et systèmes de protection sociale qui ont déjà été publiés au Journal Officiel.<sup>9</sup>

### **Observations sur la Législation du Travail**

La Confédération syndicale internationale (CSI) a enregistré un large éventail de défauts dans la législation nationale concernant la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève par rapport aux normes internationales. Voici quelques-unes de ces observations : <sup>10</sup>

- Autorisation préalable ou approbation des autorités requises pour la création d'un syndicat.

- Une représentativité excessive ou un nombre minimum de membres requis pour la création d'un syndicat.
- Le pouvoir des autorités administratives de dissoudre, suspendre ou radier unilatéralement des organisations syndicales.
- Absence de critères ou critères discrétionnaires, peu clairs ou déraisonnables pour déterminer les organisations représentatives.
- Exclusion de certaines questions du champ de la négociation (par exemple, les salaires, les heures).
- Pouvoir d'intervention des autorités dans la préparation des conventions collectives.
- Le pouvoir des autorités ou des employeurs d'annuler, de modifier ou d'étendre unilatéralement le contenu et la portée des conventions collectives.
- Restrictions sur la durée, le champ d'application ou la couverture des conventions collectives.
- Approbation par les autorités des conventions collectives librement conclues.
- Droit discrétionnaire des employeurs de refuser de négocier avec des syndicats représentatifs.
- Absence d'un organe indépendant chargé de déclarer si une grève est légale ou non.
- Le pouvoir des autorités ou des employeurs d'empêcher ou de mettre fin à une grève en soumettant le conflit à l'arbitrage.
- Restrictions excessives pour les "fonctionnaires".
- Absence de garanties compensatoires pour les catégories de travailleurs privés du droit de grève.
- La détermination discrétionnaire ou la liste trop longue des "services d'utilité publique"

dans lesquels un service opérationnel minimum peut être imposé en cas de grève.

D'une manière générale, le gouvernement n'a pas appliqué efficacement la législation du travail en vigueur et n'a pris aucune mesure globale pour mettre en œuvre les politiques ou les normes internationales relatives aux pratiques commerciales responsables. Les institutions enregistrées les ressources pour l'inspection et la remédiation étaient inadéquates, et les sanctions étaient insuffisantes pour dissuader les violations.<sup>xii</sup> De même, la plupart des travailleurs opèrent dans l'économie informelle. En pratique, ils échappent souvent aux réglementations du travail et des affaires en raison d'un manque de sensibilisation ou d'incitations (voir la section sur l'économie informelle).

### **Statut des Conventions de l'OIT**

Les principes et droits internationaux au travail sont énumérés dans les conventions internationales de l'OIT. Le Burundi a ratifié 31 conventions : 27 sont en vigueur, une a été dénoncée et trois instruments ont été abrogés. La dernière convention ratifiée est la convention sur les pires formes de travail des enfants (C182) en 2002.

En annexe Tableau 19 montre que le Burundi a ratifié les huit conventions fondamentales et deux des quatre conventions sur la gouvernance, à l'exception de la convention sur la politique de l'emploi (C122) et de la convention sur l'inspection du travail (agriculture) (C129). Le pays a également ratifié 21 conventions techniques, dont trois sont à jour et activement promues.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a enregistré une série d'observations et de demandes directes aux conventions centrales pour le Burundi en 2020. Ils ont noté avec regret que le gouvernement s'est contenté d'indiquer que le statut général de la fonction publique n'est pas conforme à la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C087). La commission s'est également référée aux observations formulées par COSYBU concernant la suspension de l'enregistrement des syndicats dans l'économie informelle et l'imposition unilatérale de services minimums en cas de grève. Le gouvernement a indiqué que l'enregistrement des travailleurs organisés de l'économie informelle reprendrait après la promulgation de son Code du travail révisé. La CEACR rappelle que les travailleurs de l'économie informelle ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations de leur choix. La commission prie le gouvernement de répondre à l'allégation de la COSYBU concernant l'imposition unilatérale de services minimums en cas de grève.<sup>11</sup>

### **Accords Commerciaux**

L'application des accords commerciaux est en augmentation et devient progressivement plus acceptée. De nombreux accords comportent des clauses relatives au travail. Le Burundi est membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Trois accords régionaux liés au commerce ont été lancés en 2018 : l'Accord de libre-échange continental africain (AfCFTA), la Déclaration de Kigali et le Protocole sur la libre circulation des personnes. Le Protocole sur la libre circulation des personnes vise à établir une zone sans visa au sein des pays de l'AfCFTA et à soutenir la création du passeport de l'Union

africaine. Bien que le Burundi ait signé l'AfCFTA, il ne l'a pas encore ratifié. Le pays n'a toujours pas signé la Déclaration de Kigali ni le Protocole sur la libre circulation des personnes.

Le pays a adhéré à d'autres accords régionaux qui comportent des clauses sur la réglementation du marché du travail : Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), Communauté d'Afrique de l'Est (CAE), Communauté économique des Grands Lacs (CEGL) et Communauté économique des États d'Afrique centrale (CEEAC). Certains des défis des négociations concernaient le fait que l'Afrique avait déjà été divisée en huit zones de libre-échange distinctes avec des réglementations différentes. Ces organismes régionaux continueront d'exister, mais à long terme, ils seront transformés en une union douanière à l'échelle de l'Afrique.

Des études affirment que les mesures des conditions de travail (c'est-à-dire le salaire réel mensuel moyen, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires par employé, le taux d'accidents du travail mortels et le nombre de conventions fondamentales de l'OIT ratifiées) n'apportent aucune preuve d'éventuels effets favorables aux conditions de travail des clauses de travail des accords commerciaux régionaux (ACR) dans l'ensemble.<sup>12</sup> En revanche, les accords commerciaux bilatéraux peuvent avoir un effet sur la coopération (voir plus loin).

L'EAC a convenu d'établir un marché commun avec une libre circulation des travailleurs, des biens, des services et des capitaux. La liberté d'association et de négociation collective est protégée dans le marché commun, y compris pour le travailleur migrant de la CAE qui a les mêmes

droits qu'un citoyen.<sup>13</sup> La libre circulation des travailleurs au sein de la CAE ouvre des questions sur la réalisation de l'égalité des chances et des droits sociaux et du travail pour les travailleurs migrants. Les travailleurs peuvent apporter des pensions avec eux au-delà des frontières.

Pendant une longue période, l'intégration économique de la CAE a montré un faible rythme d'adaptation des réglementations nationales. Mais elle a fait des progrès significatifs ces dernières années, en établissant un tarif extérieur standard, en harmonisant l'immigration et en réformant les lois du travail, en supprimant les barrières non tarifaires et en finalisant le protocole sur la bonne gouvernance.

Le Burundi est impliqué dans l'accord de Cotonou de 2000 en collaboration avec l'Union européenne (UE). Cet accord réaffirme l'engagement envers les conventions fondamentales de l'OIT et la collaboration sur diverses questions sociales et de travail. Une nouvelle négociation se dirige vers un accord substantiellement révisé avec une fondation commune au niveau des pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) combinée à trois partenariats régionaux adaptés. Le futur accord devrait couvrir des domaines prioritaires tels que la démocratie et les droits de l'homme, la croissance économique et les investissements, le changement climatique, l'éradication de la pauvreté, la paix et la sécurité, ainsi que la migration et la mobilité.<sup>14</sup> Burundi n'a pas encore signé l'accord de partenariat économique avec l'Union européenne (APE EAC-UE). Le pays est déjà bénéficiaire du Système de Préférences Généralisées (SPG) de l'UE dans le cadre du programme "Tout sauf les armes" (TSA). Toutes les importations vers l'UE en provenance des PMA sont exemptes de droits et de quotas, à l'exception des armes et des munitions.

La loi américaine sur la croissance et les possibilités économiques en Afrique (AGOA) a enregistré le Burundi comme non éligible à l'AGOA (terminé en 2016). En 2020, le représentant commercial des États-Unis a détecté que les perspectives économiques à court terme du Burundi sont incertaines, car les troubles politiques et les tensions sociales menacent les réformes économiques structurelles. Les principaux défis structurels affaiblissent les incitations à l'investissement. Ils ont également fait valoir que de nombreuses politiques liées aux investissements étrangers ne sont pas transparentes, et que les lois ou les règlements en vigueur sont souvent inefficaces ou non appliqués. La corruption persiste dans les institutions de la police, du système judiciaire, des entreprises et des services fiscaux.<sup>15</sup>

---

## **PARTENAIRES SOCIAUX**

Les partenaires sociaux sont essentiels pour promouvoir la réalisation des droits fondamentaux du travail et la justice sociale pour les travailleurs en protégeant la liberté d'association et la négociation collective dans le cadre de fonctions bi- et tripartites. Ces partenaires sont généralement représentés par des institutions gouvernementales centrales, des syndicats et des organisations d'employeurs.

### **Gouvernement**

Le ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi conçoit et exécute la politique gouvernementale en matière de travail, de fonction publique et de protection sociale. Le ministère met en place des mécanismes et des normes de performance pour accroître l'efficacité des administrations publiques. Il évalue et planifie les besoins en personnel des

services publics du gouvernement central. Il élabore et met également en œuvre des politiques visant à promouvoir l'emploi, la formation en cours d'emploi, le développement professionnel, ainsi que le développement et la gestion efficace des ressources humaines en collaboration avec les ministères concernés. D'autres aspects centraux dans le champ d'action du ministère sont la promotion du dialogue social, comme la garantie des relations entre les employeurs et les syndicats du secteur privé et de l'État, sans oublier la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail. En outre, le ministère soutient les systèmes d'assurance maladie de la population, notamment en contrôlant la législation sur la sécurité sociale.<sup>16</sup>

La structure organisationnelle du système éducatif a changé plusieurs fois ces dernières années. En 2018, le secteur de l'éducation a été restructuré, divisant le ministère de l'éducation en deux entités : le ministère de l'éducation, de la formation technique et professionnelle (METVT) et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MHESR). L'éducation de base est désormais sous la gestion du METVT.

Le ministère en charge de la programmation de la protection sociale est le Ministère des Droits de l'Homme, des Affaires Sociales et du Genre (MHRASAG). D'autres ministères et institutions publiques mettent également en œuvre des interventions en matière de protection sociale : le METVT, le Ministère de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA, le Ministère de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines (MHM), et le Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage (MEAL). Ces institutions sont coordonnées par le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale.

## **Syndicats**

Le syndicalisme était en pleine évolution au Burundi au début des années 2010, mais il a été affecté par les troubles civils qui ont repris en 2015. Le mouvement syndical a organisé des grèves et des protestations concernant la politique nationale, la forte augmentation actuelle des prix des denrées alimentaires et les questions d'éducation et d'énergie à la fin de la décennie. Malheureusement le gouvernement du Burundi a pris certains syndicats comme faisant parti des manifestations anti-gouvernementales et les troubles sociaux de 2015 à 2018 : Les syndicats ont été soumis à des pressions et des restrictions similaires à celles des autres éléments de la société civile qui ont conduit à une réduction significative du militantisme syndical.<sup>xix</sup> Néanmoins, les syndicats ont participé à la négociation d'une nouvelle loi sur le travail qui a amélioré le statut du syndicalisme au Burundi. La loi sur le travail mise à jour en 2020 contient des dispositions, notamment pour une meilleure protection des dirigeants syndicaux. Le nombre de travailleurs requis pour enregistrer un nouveau syndicat a été réduit de 50 à 20 travailleurs afin de permettre aux petites entreprises d'avoir une représentation crédible des travailleurs.

Il est important de réaliser qu'une grande majorité des emplois sont concentrés dans le secteur agricole. Ceux qui opèrent dans les secteurs non agricoles sont principalement situés dans des micro et petites entreprises informelles. En outre, selon les estimations, les employés ne représentent que 14% de l'emploi total (voir la Figure 4 ci-dessous). Ces facteurs expliquent pourquoi la plupart des syndicats couvrent les employés du secteur public ; moins de 10% des travailleurs du secteur privé sont officiellement syndiqués. Comme la plupart des employés sont

des fonctionnaires, les entités gouvernementales sont impliquées dans presque toutes les phases des relations industrielles. Un autre aspect est que la plupart des syndicats sont issus soit du secteur formel, soit de l'économie informelle. Il n'y a pas de syndicats mixtes. Les syndicats des entreprises parapubliques et du secteur privé structuré sont en augmentation, mais ils restent minimes par rapport aux syndicats représentant les travailleurs organisés de l'économie informelle.

Le mouvement syndical traditionnel du Burundi a également été remis en question par des syndicats rivaux contrôlés par le gouvernement, connus sous le nom de "syndicats jaunes" (organisations de travailleurs dominées ou influencées par un employeur et qui ne sont donc pas des syndicats indépendants). Au cours des années 2010, des cas montrent que des travailleurs burundais ont été harcelés à plusieurs reprises par leurs employeurs jusqu'à ce qu'ils rejoignent le parti au pouvoir et les nouvelles organisations qui ont été créées pour affaiblir le mouvement syndical.<sup>17</sup> Néanmoins, les syndicats ont participé à la négociation d'une nouvelle loi sur le travail qui a amélioré le statut du syndicalisme au Burundi. La loi sur le travail mise à jour en 2020 contient des dispositions, notamment pour une meilleure protection des dirigeants syndicaux. Le nombre de travailleurs requis pour enregistrer un nouveau syndicat a été réduit de 50 à 20 travailleurs afin de permettre aux petites entreprises d'avoir une représentation crédible des travailleurs.

Il est important de réaliser qu'une grande majorité des emplois sont concentrés dans le secteur agricole. Ceux qui opèrent dans les secteurs non agricoles sont principalement situés dans des micro et petites entreprises informelles.

En outre, selon les estimations, les employés ne représentent que 14% de l'emploi total (voir la Figure 4 ci-dessous). Ces facteurs expliquent pourquoi la plupart des syndicats couvrent les employés du secteur public ; moins de 10% des travailleurs du secteur privé sont officiellement syndiqués. Comme la plupart des employés sont des fonctionnaires, les entités gouvernementales sont impliquées dans presque toutes les phases des relations industrielles. Un autre aspect est que la plupart des syndicats sont issus soit du secteur formel, soit de l'économie informelle. Il n'y a pas de syndicats mixtes. Les syndicats des entreprises parapubliques et du secteur privé structuré sont en augmentation, mais ils restent minimes par rapport aux syndicats représentant les travailleurs organisés de l'économie informelle.

Le mouvement syndical traditionnel du Burundi a également été remis en question par des syndicats rivaux contrôlés par le gouvernement, connus sous le nom de "syndicats jaunes" (organisations de travailleurs dominées ou influencées par un employeur et qui ne sont donc pas des syndicats indépendants). Au cours des années 2010, des cas montrent que des travailleurs burundais ont été harcelés à plusieurs reprises par leurs employeurs jusqu'à ce qu'ils rejoignent le parti au pouvoir et les nouvelles organisations qui ont été créées pour affaiblir le mouvement syndical.<sup>18</sup>

Le taux global d'affiliation syndicale a connu une croissance régulière, passant de 59 000 en 2009 à environ 240 000 en 2020, soit une hausse de 305 %. Cette croissance est principalement due à l'afflux de travailleurs organisés issus de l'économie informelle. Même entre 2019 et 2020, les travailleurs organisés du secteur formel ont augmenté de 32 %, tandis que ceux de

l'économie informelle ont augmenté de 119 %. Par conséquent, la part des travailleurs formels dans le taux d'affiliation total a diminué, passant de 46 % en 2009 à 32 % en 2020. En revanche, la part des travailleurs organisés issus de l'économie informelle a augmenté, atteignant 68 % en 2020. Le mouvement syndical est dominé par les hommes ; la part des femmes est d'environ 17%.

Le taux de syndicalisation des salariés (formels) est passé de 5 % en 2009 à 10 % en 2020. Cependant, si l'on élargit la perspective pour couvrir à la fois les travailleurs organisés formels et affiliés de l'économie informelle, le taux de syndicalisation de l'emploi total est passé de 1,7 % en 2009 à environ 4,5 % en 2020, ce qui indique que le taux d'affiliation a dépassé la croissance de l'emploi (voir la section sur la main-d'œuvre). Le dernier taux de syndicalisation du Burundi était supérieur à celui de l'Éthiopie (1,0 %), du Rwanda (3,5 %) et de la Tanzanie (3,2 %), mais inférieur à celui du Kenya (15 %) et de l'Ouganda (6,0 %).<sup>19</sup> Un aperçu du statut des syndicats est disponible dans le Tableau 2.

**Tableau 2: Situation des effectifs syndicaux au Burundi, 2020**

Thèmes	Valeurs
Total des membres de syndicats	239.156
Part des membres (employés, formel)	32 %
Part des membres affiliés (informel)	68 % *
Taux de syndicalisation (formel et informel affilié) de l'emploi	4,5 %
Taux de syndicalisation (formel et informel affilié) de l'emploi	10 %
Part des femmes dans les effectifs	17 % **

\* Couverture des données de la COSYBU et CSB. \*\* Données de la COSYBU en 2019.

Source : COSYBU ; outil de recherche et de collecte de données de la DTDA ; calculs propres du taux de syndicalisation basés sur les estimations d'emploi du KILM de l'OIT.

Les deux principales confédérations syndicales - la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) et la Confédération des Syndicale du Burundi (CSB) - sont représentées dans les relations industrielles telles que les négociations des conventions collectives en coopération avec les syndicats individuels. En 1995, la COSYBU s'est séparée de la CSB. Ces deux organisations vivent côte à côte et collaborent sur de nombreuses questions. Les deux confédérations sont affiliées à la CSI. La COSYBU a la plus grande part de membres affiliés, couvrant environ 79% du taux total d'affiliation syndicale. En revanche, la CSB représente 16% et les syndicats indépendants 5% (voir détails dans le Tableau 3). Il existe environ 21 "syndicats jaunes" indépendants.

**Tableau 3: Centrales syndicales et syndicats indépendants au Burundi, 2020**

Centrale Syndicale	Syndicats	Membres	Part des femmes
COSYBU	42	187.983	18 %
CSB	17 *	39.396	15 %
Syndicats indépendants	21 *	11.777 *	N/a
Total	80	239.156	17.567

\* Données de 2017.

Source: COSYBU; Outil de collecte des données de DTDA.

Le statut des centrales syndicales est résumé ci-dessous.

### Confédération de Syndicats du Burundi

Le taux d'affiliation de la COSYBU a été multiplié, passant de 54 000 en 2009 à près de 188 000 en 2020. Cela s'explique en partie par une hausse significative de 107 % entre 2019 et 2020, soutenue par six nouveaux syndicats affiliés. Les travailleurs organisés de l'économie informelle ont atteint près de 150 000 membres, soit environ quatre sur cinq du nombre total de membres de la COSYBU en 2020.

La confédération dispose d'un système de collecte des cotisations à la source, principalement dans le secteur public. Les syndicats de l'économie informelle versent leurs quotas par le biais de dépôts bancaires directs et de plateformes d'argent mobile. Selon des estimations récentes, environ 60 % de l'ensemble des travailleurs organisés sont des membres cotisants. 20

La fédération des travailleurs du secteur informel des syndicats du secteur des transports et de l'industrie légère (FNNT-SI), qui comptait 59 000 membres en 2020, est désormais le plus grand syndicat, avec environ un tiers du nombre total de membres de la COSYBU.

La FNNT-SI est suivie par la Fédération burundaise des travailleurs de l'alimentation (FEBUTRA), qui représente les travailleurs formels organisés du centre, puis le Syndicat libre des travailleurs de l'éducation du Burundi (STEB), suivi du Syndicat des employés du secteur de la santé (SYNAPA). Trois autres organisations affiliées (FNNTD, FNNTMI et FNNTAA) témoignent également d'un afflux important de travailleurs organisés issus de l'économie informelle. Environ trois membres sur quatre de la COSYBU sont maintenant issus de l'économie informelle.

L'ancien vice-président de la COSYBU, Célestin Nsavyimana du FNNT-SI, a été élu comme nouveau secrétaire général lors du congrès d'octobre 2018 avec Hakizimana Mélance, du SYNAPA. Le Comité exécutif (CE) a été élargi de cinq à sept membres qui assurent la liaison avec les autres organes et commissions de la COSYBU pour le mandat de cinq ans de 2018 à 2023, comme le stipulent les statuts de la COSYBU. En outre, l'organisation a renforcé l'accent mis sur le dialogue social, l'économie informelle et les

affaires environnementales. Le mouvement syndical a été dominé par les hommes dans la gestion, mais des mesures visant à adopter des systèmes de quotas de jeunes et de femmes pour donner plus de voix à ces groupes sont en cours. Lors du congrès d'octobre de la COSYBU, beaucoup plus de femmes ont été élues dans divers organes, atteignant environ 25%.

La COSYBU a contribué de manière significative à l'amélioration de l'agenda du travail décent. Par exemple, l'organisation a fait pression pour réviser de nombreuses lois obsolètes liées au travail, comme le code du travail de 1993 et la mise à jour du code de protection sociale de 1983. Grâce au lobbying de la COSYBU, le nouveau code du travail 2020 comprend des dispositions qui ont contribué à la reconnaissance officielle des droits fondamentaux des travailleurs de l'économie informelle. Tous les travailleurs sont désormais traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne la sécurité sociale, le droit à la négociation collective, la santé et la sécurité au travail, et le droit de se syndiquer.

Malgré la politique de refus du gouvernement de l'époque, COSYBU a promu une série d'activités visant à combattre la propagation du Covid-19 dès le début de la pandémie. L'objectif était de réduire l'impact de la pandémie sur les entreprises, les emplois et les membres les plus vulnérables de la société.

En outre COSYBU a mené des actions de lobbying auprès des dirigeants politiques pour l'élaboration d'un plan post-relance et la mise en œuvre d'un comité tripartite pour relever les défis socio-économiques causés par le Covid-19.

## Confédération des Syndicalistes du Burundi (CSB)

Cette confédération, créée en 1991, représentait 17 syndicats en 2017. Le nombre de ses membres a considérablement augmenté, passant de 5 500 en 2009 à près de 40 000 en 2020, soit une croissance de 616 %. La part des femmes était estimée à 15% en 2019. La CSB est affiliée à la CSI.

## Organisations des Employeurs

Selon les estimations, les employeurs ne représentent que 1,2% de l'emploi total au Burundi, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de l'Afrique sub-saharienne, qui est de 1,6% (voir plus loin la Figure 4). L'indice de compétitivité globale fournit le point de vue des employeurs burundais sur un large éventail d'aspects, dont l'efficacité du marché du travail. Ce dernier pilier est élaboré à partir d'enquêtes auprès des employeurs et d'autres données statistiques. Le Burundi se classe 123e sur 141 pays (le 1er est le meilleur) dans ce pilier.

Sur douze indicateurs, les meilleurs classements sont la flexibilité de la détermination des salaires (27) et le taux d'imposition du travail (30). Les indicateurs les moins bien classés sont les salaires et la productivité (125), les droits des travailleurs (122) et le rapport entre le nombre de femmes salariées et de travailleurs masculins (116). Il convient de mentionner que la coopération dans les relations entre travailleurs et employeurs se situe à un niveau faible-moyen, avec un classement de 90 (voir Tableau 4).

Tableau 4: Efficacité du marché du travail au Burundi, 2019

Indicateur	Classement
Total	123
Coûts de licenciement (semaines de salaire) **	71
Hiring and firing practices *	48
Cooperation in labour-employer relations *	90
Flexibility of wage determination *	27
Active labour market policies *	108
Worker's rights *	122
Ease of hiring foreign labour *	67
Internal labour mobility *	74
Reliance on professional management *	98
Pay and productivity *	125
Ratio of wage and salaried female workers to male workers **	116
Labour tax rate **	30

\* Survey data. \*\* Ranked by per cent. Note: Rank from 1 to 141 (1 is highest).

Source: The Global Competitiveness Report, 2019, 8<sup>th</sup> pillar: Labour market efficiency.

La situation des principales organisations d'employeurs est résumé ci-dessous.

## Association des Employeurs du Burundi

L'Association des Employeurs du Burundi (AEB) a été créée en 1964. L'association est dirigée par une assemblée générale et un comité. Les principales activités de l'AEB consistent à promouvoir les intérêts du secteur privé sur les questions relatives au marché du travail. L'association participe aux institutions tripartites au niveau national et consulte sur les questions de travail, souvent aux côtés de la COSYBU, notamment au sein du Comité national de l'emploi tripartite.

Les membres de l'AEB sont des entreprises ou des personnes morales ayant du personnel travaillant pour elles dans les secteurs privé, mixte et para-public, en ordre principal ou secondaire. L'organisation compte officiellement 102

membres, dont la majorité travaille dans le secteur privé. Les membres relient environ 55% des employés des secteurs para-public et privé.<sup>21</sup>

L'association vise à soutenir l'environnement des entreprises, à attirer l'attention sur les taux d'imposition et à promouvoir l'accès au crédit bancaire et aux taux d'intérêt pour les micro, petites et moyennes entreprises. L'EAB suit le processus d'intégration régionale et soutient la voix de ses membres affiliés dans les institutions tripartites nationales et internationales qui influencent la législation, la politique et le développement de stratégies, sans oublier de défendre leur cause en cas de conflits collectifs et de grèves. En outre, l'EAB fournit une assistance technique aux associations de l'économie informelle.

Certains des défis organisationnels de l'AEB concernent le fait que certaines organisations d'employeurs s'identifient aux intérêts des chambres de commerce plutôt qu'aux objectifs plus larges de l'association d'employeurs. L'AEB a constaté que l'esprit associatif n'est pas encore suffisamment développé. L'une des raisons principales est que le nombre de membres n'est pas massif. Les personnes affiliées à l'association ne remplissent pas régulièrement leurs obligations liées au paiement des cotisations et à la participation à des activités communes. Les subventions extérieures sont rares car les organisations d'employeurs sont le plus souvent considérées comme riches en ressources par les donateurs et l'opinion publique.

### **Centrale Syndicale des Employeurs du Burundi (CESEBU)**

CESEBU est une organisation créée par le gouvernement pour représenter les employeurs en

tant que rivaux de l'AEB, y compris à la Conférence internationale du travail. Les informations concernant le statut de l'organisation sont rares.

## **DIALOGUE SOCIAL**

---

Le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants des partenaires sociaux sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Il peut être informel ou institutionnalisé, et souvent il s'agit d'une combinaison des deux. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou de l'entreprise.<sup>22</sup>

Le Burundi a ratifié la Convention sur les consultations tripartites de l'OIT (C144) mais n'a pas encore approuvé la Convention sur la mise en valeur des ressources humaines (C142) et la Convention sur la négociation collective (C154) (revoir l'annexe Tableau 18). Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, le nouveau droit du travail reconnaît le droit à la négociation collective, mais aucune loi n'oblige un employeur à s'engager dans une négociation collective.

Au niveau national tripartite, les partenaires sociaux ont signé en 2011 une Charte nationale du dialogue social (CNDS) qui visait à promouvoir le dialogue social et à donner la priorité aux consultations tripartites pour résoudre les conflits sur le lieu de travail. À la demande des partenaires sociaux, le gouvernement a également mis en place l'organe national tripartite de consultation et de médiation appelé la Comité national du dialogue social (CNDS), dont la présidence est tournante entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement à des intervalles de cinq ans.

La CNDS a été créée par le décret n° 100/132 du 21 mai 2013 (révisant le décret n° 100/47 du 9 février 2012), traitant de sa composition et de son échelle opérationnelle. Depuis 2018, les 18 provinces du Burundi disposent d'un comité provincial de dialogue social (CPDS). Les effets du CNDS ont ruisselé sur les CPDS réunissant environ 162 négociateurs hommes et femmes au niveau national. Au niveau provincial, il y a environ neuf représentants, c'est-à-dire trois représentants des travailleurs, trois des employeurs et trois du gouvernement. Ce cadre de dialogue social localisé permet à chacune des 18 provinces du Burundi de disposer d'une plateforme pour traiter des questions de travail et des questions socio-économiques.

Six comités de dialogue social bipartites conjoints ont été créés (pour la santé, la justice, l'éducation, les transports, l'agriculture et les télécommunications), sans compter ceux qui fonctionnent au niveau des entreprises. Les consultations tripartites se tiennent régulièrement et chaque fois que nécessaire.<sup>23</sup> Toute entreprise ou établissement comptant 20 employés permanents ou plus doit établir un conseil du travail au niveau de la branche, fonctionnant comme un organe consultatif obligatoire. Cette institution vise à assurer un contact permanent entre l'employeur et ses employés et à assurer le suivi du comité complémentaire d'hygiène, de santé et de sécurité. Elle doit se réunir au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur ou de son délégué. Compte tenu du fait que la grande majorité des entreprises du secteur privé comptent moins de 20 employés et de la faiblesse du système d'inspection du travail, la couverture des conseils du travail est limitée (voir les sections Conditions de travail et Main d'œuvre).

La convention collective (CBA) est un accord destiné à réglementer les relations entre l'employeur et le travailleur d'un établissement. Une convention collective offre généralement de meilleurs avantages au travailleur que les minimums de base prévus par la loi : Si une CBA comporte des dispositions moins favorables que celles prévues par la loi, elle ne peut être appliquée. Une convention collective peut être conclue pour une période déterminée ou indéterminée. La durée d'une convention signée pour une période déterminée est de deux à cinq ans. La CBA à durée indéterminée expire par la volonté de l'une des parties, sauf indication contraire. En 2019, six CBA ont été enregistrées et semblaient devoir être renouvelées. Selon les estimations, le taux de couverture des employés par les CBA était de 5,9 % en 2017.<sup>24</sup> Étant donné que le segment des employés représente une part mineure de l'emploi total, le concept d'ABC reste un aspect sous-développé dans les relations industrielles au Burundi. Du côté positif, la collaboration entre les organisations d'employeurs et les syndicats est en cours, ce qui pourrait progressivement générer plus d'ABC dans la pratique.

Après dix ans d'existence, la CNDS, en collaboration avec le ministère de tutelle (ministère du travail) et les partenaires sociaux, a entrepris le processus d'évaluation de l'état actuariel de la mise en œuvre des dispositions du dialogue social et de leurs mécanismes connexes au Burundi dix ans après la signature de la charte nationale du dialogue social.

### **Institutions Centrales Tripartites**

Plusieurs institutions tripartites fonctionnent au Burundi mais avec des antécédents relativement courts. Elles se réunissent généralement

régulièrement. Le statut des principales institutions est résumé ci-dessous.

### **Comité National du Travail**

Le comité national du travail (ancien Conseil national du travail) est un organe consultatif tripartite composé de représentants égaux du gouvernement, des organisations d'employeurs et des syndicats. Les organes représentatifs respectifs désignent les représentants des travailleurs et des employeurs au sein du conseil. Le conseil doit être consulté par le ministre du travail sur diverses questions telles que l'étude des éléments sur lesquels se fonder pour déterminer le salaire minimum et sa révision annuelle ; l'examen de toute question relative au travail, à la main-d'œuvre et à l'emploi ; l'émission d'avis sur les règlements et la législation en matière de travail. Le NLC doit se réunir tous les trimestres sur convocation du ministre du Travail, qui préside le conseil.

### **Comité National de Dialogue Social**

Le comité national du dialogue social (CNDS) est un organe consultatif tripartite issu de la Charte nationale du dialogue social. Ses missions sont l'animation du dialogue social ; la promotion d'une culture de prévention des conflits collectifs ; la participation à la résolution des conflits dans le cadre du travail à l'échelle nationale ou sectorielle ; la participation aux réflexions et consultations sur la partie de la législation nationale du travail relative aux conflits collectifs ; la participation aux réflexions sur les outils de gestion concernant le travail, notamment les politiques en matière d'emploi, de santé et de sécurité au travail, de formation professionnelle et de la sécurité sociale. Cet organe tripartite se réunit une fois par trimestre et autant de fois que de besoin.

### **Autres Organes bi/tripartite**

- Comité Nationale du Travail
- Commission National de Recretement
- Institut National de la Sécurité Sociale
- Mutuelle de la Fonction Publique
- Office Nationale des Pension et des Risques Professionnels.
- Conseil d'Arbitrage.

### **Reglement des litiges**

Le Centre Burundais d'Arbitrage et de Conciliation (CEBAC) a été créé en 2004. Il s'agit de la seule institution nationale d'arbitrage. Le tribunal arbitral peut être composé d'avocats ou de spécialistes de divers secteurs (professeurs d'université, banquiers, experts en assurances, entre autres). Si une partie décide de nommer un arbitre qui ne figure pas sur la liste de la CEBAC, cet arbitre doit être approuvé au préalable par la CEBAC.

La clause compromissoire est valable même si elle ne fixe pas de délai pour la sentence, elle doit, sous peine de nullité, préciser l'étendue du litige et désigner les arbitres. Elle détermine et circonscrit la mission de l'arbitre. Il doit être authentifié par un notaire burundais même lorsque le siège de l'arbitrage est à l'étranger. Les tribunaux nationaux ne sont pas compétents pour connaître d'un litige déjà soumis à l'arbitrage.

Si l'arbitrage échoue, l'inspection du travail du Burundi est habilitée à régler les différends entre travailleurs et employeurs. Il peut également être géré par des procédures judiciaires civiles. Il existe deux tribunaux du travail et deux tribunaux administratifs (à Gitega et Bujumbura) et un tribunal de commerce (à Bujumbura), ce qui

laisse entrevoir quelques difficultés dans la décentralisation du système. Ces tribunaux entendent les appels des jugements définitifs rendus par les tribunaux de commerce et du travail. Les tribunaux du travail sont composés d'un président, d'un juge, d'un juge associé des syndicats et d'un juge associé des organisations patronales. Les tribunaux du travail ne servent qu'à résoudre des cas individuels, l'un traite les litiges liés au code du travail, et l'autre détient le statut général des employés de l'État. Les syndicats peuvent assister leurs membres dans leurs affaires. Le système des tribunaux du travail a été modifié et revitalisé pour résoudre les problèmes découlant de l'échec de l'arbitrage. Une étude récente a montré que 583 affaires ont été déposées devant les tribunaux administratifs de 2016 à 2019, tandis que 1 840 affaires ont été déposées devant les tribunaux du travail au cours de la même période. Les retards et les appels mettent à l'épreuve les procédures judiciaires : Ces tribunaux ont un temps de traitement très long de 3 ans et 9 mois en même temps que des moyennes de cas de 2 ans et 6 mois, respectivement. Les plaintes dominent les conflits dans les tribunaux administratifs tandis que les licenciements abusifs dans les tribunaux du travail. En outre, les conflits sont plus nombreux dans les secteurs régis par le Code du travail que dans ceux représentés par le droit de la fonction publique.<sup>25</sup>

Le système de communication des conflits du travail est minimal avec les organisations d'employeurs et les syndicats, sans compter que les travailleurs souhaitant utiliser les services de conciliation et de médiation ne sont souvent pas au courant de ses produits. Le système de règlement des litiges ne dispose pas d'un système informatisé de gestion des dossiers. Cette situation est liée aux contraintes budgétaires des

tribunaux. En outre, au niveau de l'inspection du travail, on constate une absence de programmes de formation pour la mise à niveau du personnel impliqué dans les mécanismes de conciliation et de médiation. Cela affecte également la qualité des conseils aux entreprises et aux autres personnes qui utilisent les services de conseil, de formation et d'information.<sup>26</sup>

En général, le système de gestion des conflits ne permet pas une consultation suffisante des clients et ne met pas l'accent sur la prévention des conflits, bien que le cadre juridique mette en avant ce mécanisme. Ces méthodes alternatives de résolution des conflits avant ou pendant une procédure de procès ou d'arbitrage sont facultatives. Toutefois, ces mécanismes pourraient être obligatoires par un accord des parties. Certains conflits ont été soumis à des comités de dialogue social tripartites pour résolution au cours des années 2010.

## **VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX**

L'indice mondial des droits de la CSI classe le Burundi à 5+ (5+ est le pire) depuis 2016, enregistrant " aucune garantie des droits en raison de l'effondrement de l'État de droit " : Les travailleurs ont des droits limités liés au dysfonctionnement des institutions nationales en raison du conflit interne.<sup>27</sup>

Le dernier cas enregistré par la CSI concerne le président du syndicat de l'éducation, qui a été détenu en 2020. Ce dirigeant et d'autres responsables syndicaux étaient accusés de s'opposer à une retenue sur tous les salaires des enseignants imposée par COSSESONA (une coalition de syndicats d'enseignants). Plusieurs autres cas ont été enregistrés au cours des années 2010. Par exemple, le président de la COSYBU

a été arrêté en 2016 ainsi que trois autres syndicalistes pour avoir participé à une réunion traitant de la création d'un syndicat dans le secteur de la culture du thé. Les quatre syndicalistes ont été libérés après trois nuits en prison. En 2015, au moins 250 enseignants ont pris le chemin de l'exil. Le Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement du Burundi (STEB) a été suspendu sur ordre du ministère de l'Intérieur, ainsi qu'une dizaine d'autres organisations actives dans le développement de la communication et la défense des droits humains. Par ailleurs, le Syndicat des Magistrats du Burundi (SYMABU) a dénoncé une vague des mutation visant ses membres, notamment les magistrats de son bureau exécutif. Pas moins de huit de ses dirigeants ont été visés par des affectations souvent très éloignées de leur domicile.<sup>28</sup>

À la suite de la participation de syndicalistes à des manifestations antigouvernementales en 2015, les syndicats ont fait l'objet de pressions et de restrictions comme d'autres éléments de la société civile. Ces mesures ont conduit à une réduction significative du militantisme syndical. En outre, le gouvernement a généralement imposé des restrictions excessives à la liberté d'association et au droit de négociation collective et s'est parfois ingéré dans les activités syndicales.<sup>29</sup> Le bilan global du gouvernement burundais en matière de droits humains reste médiocre et les responsables gouvernementaux nient systématiquement toute violation importante. Des représentants du gouvernement burundais, y compris des membres des forces de sécurité et d'autres personnes agissant au nom du gouvernement, ont été accusés de manière crédible de violations des droits de l'homme, notamment d'exécutions extrajudiciaires, de détentions arbitraires ou illégales et de torture.

Les efforts de lutte contre la traite des êtres humains ont été limités.<sup>30</sup>

Ces violations et abus des droits de l'homme au Burundi se produiraient même à une "échelle inquiétante". Le gouvernement a décidé de se retirer du Statut de Rome de la Cour pénale internationale, suspendant la coopération et la collaboration avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). Il s'agissait notamment de veiller à ce que les représentants de l'État, y compris l'ancien chef de l'État, Pierre Nkurunziza, de 2005 à juin 2020, échappent à d'éventuelles enquêtes et poursuites pénales devant la CPI. Le Burundi a connu des violences avant et après les élections législatives et présidentielles depuis avril 2015, notamment un coup d'État manqué en mai 2015. Le gouvernement a répondu en menant plusieurs opérations conduisant à des violations des droits de l'homme, pouvant s'apparenter à des crimes contre l'humanité de meurtres, d'autres actes inhumains, d'emprisonnement, de torture, de viols et d'autres violences sexuelles, ainsi que des cas de disparitions forcées et des actes de persécution. Le gouvernement a également refusé de coopérer avec la commission d'enquête mandatée par le Conseil des droits de l'homme, tout comme il a évité de signer un document avec l'Union africaine qui permettrait de déployer des observateurs des droits de l'homme et des experts militaires pour aider les Burundais.<sup>31</sup>

La législation interdit la plupart des formes de travail forcé ou obligatoire au Burundi, y compris pour les enfants. Cependant, de nombreux enfants et jeunes adultes ont été contraints au travail forcé dans des plantations ou des petites exploitations agricoles, au travail à petite échelle dans des mines d'or, au transport de pierres de rivière pour la construction à

Bujumbura, au travail à bord de bateaux de pêche ou au commerce informel dans les rues des grandes villes. Le travail forcé existe également dans le service domestique et la production de charbon de bois.<sup>32</sup> Des organisations ont indiqué que le pays était très vulnérable à l'"esclavage moderne" (servitude pour dettes, mariage forcé, vente ou exploitation d'enfants, traite des êtres humains et travail forcé). Le Burundi avait la deuxième plus forte prévalence de l'esclavage moderne de la région africaine en 2018, seulement supplantée par l'Érythrée, mesurée à 40 victimes pour 1 000 personnes au Burundi. Le classement élevé frappant pour le pays concerné les citoyens étaient forcés de travailler sans compensation dans des "sphères d'intérêt public", telles que l'éducation, la défense nationale ou la reconstruction, pour stimuler le développement économique.<sup>33</sup> Cet indice doit être interprété avec réserve.<sup>34</sup>

Le Burundi n'a pas de procédures de plainte actives concernant les cas de liberté syndicale de l'OIT. Un cas de suivi traitant de la Confédération des syndicats libres du Burundi (CSB) a dénoncé le licenciement antisyndical et la suspension des contrats de travail des membres du comité exécutif de l'entreprise de télécommunications en 2015. Par ailleurs, neuf affaires ont été classées.<sup>35</sup>

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dernier salaire minimum officiel a été fixé en 1988. Il est donc obsolète, estimé à 2,1 dollars américains par mois, et le salaire minimum ne fonctionne pas, ce qui nuit aux efforts de réduction de la pauvreté. Les travailleurs de l'économie informelle gagnaient en moyenne environ 2 500 à 3 000 BIF par jour (1,52 à 1,82 USD) à Bujumbura et 1 000 à 1 500 BIF par jour

(0,61 à 0,91 USD) dans le reste du pays.<sup>36</sup> D'autres données suggèrent que le salaire moyen au Burundi était de 606 dollars US par mois en 2021 dans les secteurs formels (voir le Tableau 5). Les employés masculins gagnaient environ 15% de plus que leurs homologues féminins en moyenne dans tous les secteurs.

Les écarts salariaux se manifestaient également au niveau de l'éducation, par exemple, les travailleurs titulaires d'un certificat ou d'un diplôme gagnaient en moyenne 17% de plus que leurs pairs qui n'avaient atteint que le niveau du lycée.<sup>37</sup> Selon d'autres estimations, les salaires des fonctionnaires ne suivaient pas l'inflation : le salaire mensuel de base minimum d'un enseignant s'élevait à 17 722 BIF (10 USD) et était payé avec retard.<sup>38</sup>

**Tableau 5: Situation mensuelle du salaire minimum et des revenus au Burundi.**

	Burundian Franc (BIF) Current	US\$ Current
Salaire minimum officiel (1998-à ce jour)		
<i>Zone rurale</i>	2.730	1,4
<i>BDI Bujumbura</i>	4.160	2,1
Revenu moyen (2020)	118.000	606
<i>Le plus bas</i>	299.000	153
<i>Le plus haut</i>	5.280.000	2.707

Source: Wageindicator.org; Salary Explorer.

L'emploi formel est concentré dans le secteur public : les institutions publiques emploient au moins 75% des travailleurs formels du pays. Elles représentent près d'un tiers de l'ensemble des emplois salariés non agricoles. Les emplois du secteur public sont souvent assortis de primes en matière de salaires, d'avantages sociaux et de stabilité de l'emploi. Les accords de favoritisme entachent le système, qui consiste en une faible approche de contrôle et d'équilibre liée à un pouvoir discrétionnaire permettant de s'approprier de nombreux privilèges qui se

répercutent sur les partisans et les groupes ethniques. Bien que les accords d'Arusha de 2000 aient établi un système de quotas pour réduire le pouvoir discrétionnaire, notamment dans le recrutement des fonctionnaires, le favoritisme politique se poursuit en pratique concernant l'allocation des ressources au sein du secteur public et les principaux critères de sélection des employés du secteur public.<sup>39</sup> En 2018, le gouvernement a commencé à "taxer" les salaires des fonctionnaires pour financer les élections générales prévues en 2020. Cette initiative controversée a fait perdre aux travailleurs 10% de leurs revenus mensuels dans un fonds mis de côté pour assurer la tenue des scrutins, malgré le retrait du soutien des donateurs internationaux.

L'inspection du travail du ministère du travail est chargée de faire appliquer les lois sur les salaires minimums et les heures de travail ainsi que les normes de sécurité et les réglementations sur la santé des travailleurs. Le mandat de cette institution est limité au secteur formel. Les inspecteurs sont habilités à effectuer des inspections inopinées et à prendre des sanctions. Un rapport a révélé que le gouvernement n'a pas embauché suffisamment d'inspecteurs pour faire respecter la loi ou n'a pas alloué suffisamment de ressources pour répondre aux besoins d'application.<sup>40</sup> Autre analyse récente a remarqué que la nature des litiges gérés au niveau de l'inspection du travail provenait principalement de conflits individuels et de violations des contrats de travail, sans compter que les conflits non résolus étaient en hausse de 2016 à 2019.<sup>41</sup>

Le Burundi fait des progrès limités en matière de conditions de travail. Le nouveau code du travail à partir de 2020 prévoit le système d'inspection

générale du travail et de la sécurité sociale. Il y a cependant une extrême pénurie d'inspecteurs du travail, et le système actuel n'est pas conforme à la Convention de l'OIT sur l'inspection du travail (C081). Les violations des normes de sécurité seraient courantes, mais il n'y a eu aucune enquête officielle, aucun cas d'employeur dénoncé pour violation des normes de sécurité, ni aucun rapport de plainte déposé auprès de l'inspection du travail. Le temps de travail est de 8 heures par jour et de 45 heures par semaine. Il n'existe pas de législation sur les heures supplémentaires obligatoires, mais un salaire majoré est exigé pour toute heure supplémentaire effectuée. Les travailleurs étrangers ou migrants sont soumis aux mêmes conditions et lois que les citoyens (voir plus dans le Tableau 6).

**Tableau 6: Conditions de travail au Burundi**

Interdiction des contrats à durée déterminée pour les tâches permanentes	Non
Durée maximale d'un même contrat à durée déterminée (mois)	Pas de limite
Nombre maximal de jours de travail par semaine	6,0
Prime pour le travail de nuit (% du salaire horaire)	35 %
Prime pour le travail en heures supplémentaires (% du salaire horaire)	35 %
Congé annuel payé (jours ouvrables)	21
Durée minimale du congé de maternité	84 jours
Perception de 100 % du salaire pendant le congé de maternité	Oui
Cinq jours de congé de maladie entièrement payés par an	No
Protection contre le chômage après un an d'emploi	No

Source: Banque Mondiale, *Doing Business, Régulation du Marché de Travail au Burundi*.

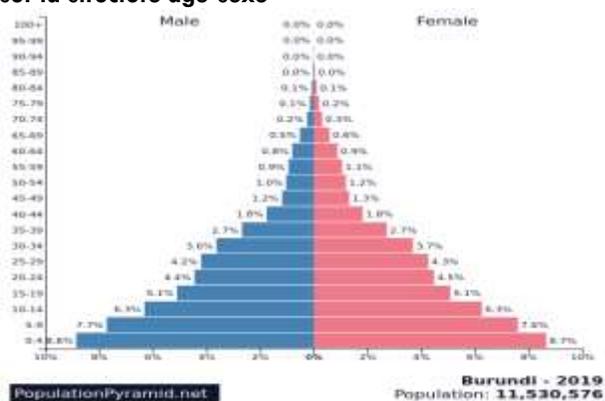
## MAIN D'OEUVRE

La population du Burundi a augmenté de 87 % au cours des deux dernières décennies, pour atteindre 11,9 millions d'habitants en 2020. Le pays n'est pas surpeuplé en soi. Au contraire, la densité de la population est trop élevée pour une

société essentiellement rurale dont les membres dépendent principalement d'une combinaison d'agriculture de subsistance, de pastoralisme et de production de cultures commerciales à petite échelle. La population est composée de trois groupes ethniques : la majorité écrasante des Hutus (85%), les Tutsis (14%) et la minorité des Twa (1%).

Le taux de fécondité (naissances par femmes) est passé de 7,4 en 1980 à 5,4 en 2018, ce qui le place toujours au 7e rang mondial. Le taux d'espérance de vie du Burundi est passé de 47 à 61 ans au cours de la même période. Le pays est confronté à une forte poussée de la jeunesse : près de deux personnes sur trois (64%) ont moins de 25 ans, et la population en âge de travailler représente un peu plus de la moitié (53%) de la population totale (Figure 3). Le Burundi est l'un des pays les moins urbanisés d'Afrique subsaharienne (voir la sous-section sur les migrations).

**Figure 3: Pyramide de la population du Burundi basée sur la structure âge-sexe**



Source: PopulationPyramid.net.

Le Tableau 7 montre que le rapport emploi/population des femmes au Burundi est plus élevé que celui des hommes. La longue guerre civile burundaise de 1993 à 2005, qui a

fait entre 300 000 et 400 000 morts, est à l'origine de cet écart inhabituel entre les sexes. Le ratio emploi/population du pays est légèrement supérieur à la moyenne de l'Afrique de l'Est. En outre, le taux de participation à la population active devrait être stable au cours des années 2010. Environ 22 % de la population est économiquement inactive.

**Tableau 7: Estimations du ratio emploi/population, répartition par Age et par Sexe, 2019**

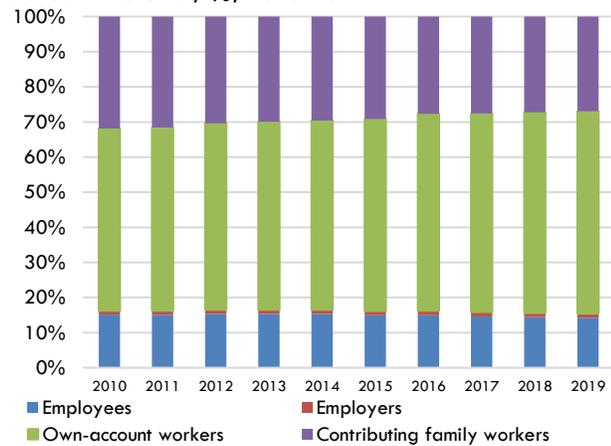
Sexe	Age	Burundi	Afrique de l'Est	
Hommes & femmes	Total	15+	78 %	75 %
	Jeunes	15-24	52 %	58 %
Hommes	Total	15+	76 %	79 %
	Jeunes	15-24	47 %	60 %
Femmes	Total	15+	80 %	70 %
	Jeunes	15-24	57 %	55 %

Sources: OIT, Indicateurs Clés du Marché du Travail(ICMT).

L'estimation de la répartition de l'emploi par statut ne semble pas avoir changé au cours de la dernière décennie. Une grande majorité est concentrée parmi les travailleurs pour compte propre (travail indépendant et non engagé en tant que "salariné" de manière continue), couvrant environ 58% de l'emploi total en 2019. Les travailleurs familiaux cotisants (travail indépendant dans un établissement exploité par une personne apparentée) constituent la deuxième catégorie en importance, avec 27 %. Ces deux segments d'emploi sont considérés en "emploi vulnérable" lié à des revenus inadéquats, une faible productivité et des conditions de travail contestées qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. Les employés (recevant une rémunération de base ne dépendant pas directement des revenus de l'employeur) ont atteint 14%, soit neuf points de pourcentage de moins que la moyenne de l'Afrique de l'Est. Les employeurs n'ont atteint que

1,2% (Figure 4). Ces deux derniers segments d'emploi ne semblent pas évoluer, ce qui indique que la modernisation du marché du travail est au point mort.

**Figure 4: Estimation of employment distribution by status in Burundi, %, 2010-2019**



Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) constituent l'épine dorsale du secteur privé du Burundi. Environ 59% des entreprises du secteur formel ont de 1 à 5 employés, 16% ont de 6 à 10 employés, et 18% ont de 11 à 50 employés.<sup>42</sup> Les entreprises informelles représentent plus de 90% des entreprises locales. Les entreprises formelles et informelles sont souvent liées entre elles. Par exemple, les secteurs industriels dépendent de petits fournisseurs informels, parfois regroupés en associations ou en coopératives. La plupart de ces micro et petites entreprises sont particulièrement confrontées à l'environnement économique, à l'accès aux ressources, à la productivité et à la réglementation du travail.<sup>43</sup>

Au cours des années 2010, le pays a adopté des politiques en matière d'emploi, de développement des compétences, d'éradication de la pauvreté, de productivité et de compétitivité, mais pas encore de politique

industrielle ni de salaire minimum. Il convient de mentionner que la politique de l'emploi est régie par un conseil tripartite. Elle reconnaît la création d'emplois et les conditions de travail décentes comme des éléments essentiels des stratégies de réduction de la pauvreté visant à accélérer la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. Cette politique vise à combler les lacunes en matière d'emploi et de compétences et, à long terme, à instaurer la paix sociale. Par ailleurs, le nouveau plan national de développement 2018-2027 appelle à une transformation plus poussée des structures économiques, démographiques et sociales. Le PND se concentre sur onze domaines : i) moderniser l'agriculture ; ii) augmenter la production d'énergie ; iii) améliorer les connaissances basées sur la technologie et l'expertise ; iv) développer le secteur des ressources naturelles ; v) diversifier et promouvoir une économie compétitive et saine ; vi) créer un environnement favorable à l'industrialisation ; vii) développer le capital humain ; viii) renforcer les infrastructures de transport, de commerce et de TIC ; ix) promouvoir le tourisme ; x) les partenariats public-privé ; et xi) l'intégration régionale et la coopération internationale.

### Chômage

Sur la base de la dernière enquête nationale sur le travail, le taux de chômage du Burundi a atteint 1,4 % en 2014. Les projections suggéraient que ce taux était stable, atteignant 1,4 % en 2019 (Tableau 8). Le taux du pays était inférieur à celui des pays voisins : CR Congo (4,5%) et Rwanda (18%) mais plus conforme à celui de la Tanzanie (2,1%). Bien que l'on s'attende à ce que tous les secteurs productifs se contractent en raison de l'impact de la pandémie de Covid-19 en 2020, y compris le secteur agricole, le BIT a projeté le taux de chômage du Burundi à 0,8 % en 2020.

**Tableau 8: Chômage et sous-emploi lié au temps au Burundi, en %, 2019**

	Sexes	Burundi	Afrique de l'Est
Chômage	Total	1,4%	3,2%
	Hommes	1,9%	2,9%
	Femmes	1,0%	3,6%
Chômage des jeunest (15-24 ans)	Total	2,6%	5,6%
	Hommes	3,8%	5,3%
	Femmes	1,6%	6,0%
Chômage et sous-emploi lié au temps au Burundi, en %, 2019	Total	9,1%	17%
	Hommes	10%	15%
	Femmes	8,0%	18%

Le sous-emploi lié au temps désigne la situation dans laquelle le temps de travail des personnes ayant un emploi est insuffisant par rapport aux autres situations d'emploi dans lesquelles elles sont disposées et disponibles.

Sources : BIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

Un faible taux de chômage est le plus souvent considéré comme positif, ce qui suggère que le Burundi crée de nombreux emplois. Ce n'est cependant pas le cas pour l'emploi formel. Au contraire, la plupart des travailleurs occupent des emplois vulnérables : Le pays dépend principalement de l'emploi dans les activités agricoles de subsistance (voir plus en détail dans la sous-section sur l'emploi sectoriel). Le taux d'urbanisation est en hausse, en raison de la croissance rapide de la population et de la diminution de la viabilité de l'agriculture pour subvenir aux besoins d'une famille, ce qui oblige de nombreux jeunes à se déplacer vers les zones urbaines à la recherche d'un emploi. Avec peu d'emplois formels disponibles, de nombreux jeunes Burundais urbains se tournent vers l'enseignement supérieur pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Mais dans un marché inondé de diplômés, un diplôme universitaire seul ne suffit souvent pas.<sup>44</sup> Confirme le fait que le chômage à Bujumbura tend à augmenter en fonction du niveau d'instruction.

Puisque le taux de chômage est appliqué comme un indicateur pour mesurer si les pays atteignent l'objectif des ODD de réaliser le plein emploi productif et le travail décent, il semble que le Burundi soit sur la bonne voie. La prise en compte du contexte du marché du travail se trompe quelque peu sur la réalité de l'emploi vulnérable généralisé (voir plus dans le tableau des ODD, indicateur 8.5.2, page vi).

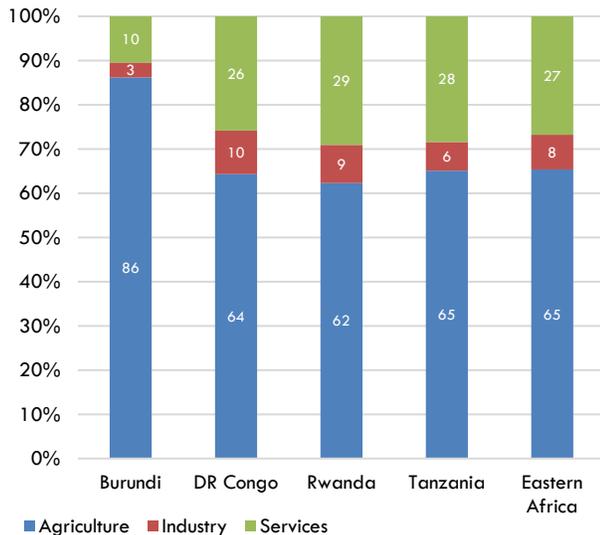
La sous-utilisation de la main d'œuvre comprend le chômage, le sous-emploi lié au temps, et la main d'œuvre potentielle, se référant aux personnes, sans emploi, qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais pour lesquelles les conditions existantes limitent leur recherche active d'emploi ou leur disponibilité. Cette sous-utilisation de la main d'œuvre est également estimée relativement faible au Burundi à 10% en 2019 par rapport à la moyenne de l'Afrique de l'Est à 20%. Le taux de chômage et le sous-emploi lié au temps combinés ont été estimés à 9,1%, avec un écart de deux points de pourcentage en faveur des hommes (voir Tableau 8).

Le système de protection sociale n'a pas proposé de régime d'assurance chômage, ce qui a contraint de nombreux travailleurs à se lancer dans des activités occasionnelles ou informelles comme stratégie de survie pour générer des revenus. Toutefois, le code du travail de 2020 prévoit que pendant les périodes de chômage spécifique (technique et économique), le travailleur perçoit une allocation de chômage à la charge de la sécurité sociale. Ce concept est nouveau dans le pays et est censé être introduit dès que les conditions économiques le permettront.

## Emploi Sectoriel

Le secteur agricole constitue l'épine dorsale de l'emploi au Burundi, tandis que le secteur des services représente 10% et le secteur de l'industrie 3%. Ces mesures sont restées relativement stables au cours des années 2010. La structure de l'emploi du pays présente des différences marquées par rapport aux pays voisins qui fonctionnent par des parts d'emploi significativement plus importantes dans le secteur des services et relativement plus élevées dans le secteur industriel (voir Figure 5).

**Figure 5: Projections d'emploi par secteur agrégé au Burundi et dans les pays voisins, en %, 2019**



Sources: OIT, Indicateurs Clés du Marché de Travail (KILM).

Le Tableau 9 montre qu'environ 3,7 millions de personnes ont un emploi au Burundi, et que les femmes sont remarquablement plus actives que les hommes. Environ 86% de l'emploi total opère dans le secteur agricole avec une part significative de femmes de 60%. Dans tous les autres secteurs, les hommes dominent de manière significative les professions. Le deuxième secteur le plus important en termes de part d'emploi était celui du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des

services aux entreprises et administratifs, avec 5,8%. Le troisième secteur le plus important est celui de l'administration publique, des services collectifs, sociaux et autres, avec 4,5 %. Le secteur manufacturier ne représente que 1,7 % de l'emploi total. Étant donné que l'augmentation de l'emploi dans le secteur manufacturier fait partie des ODD mondiaux, le Burundi peine à atteindre cet objectif (tableau des ODD, indicateur 9.2.2, page vi).

**Tableau 9: Emploi par activité économique au Burundi, 2017**

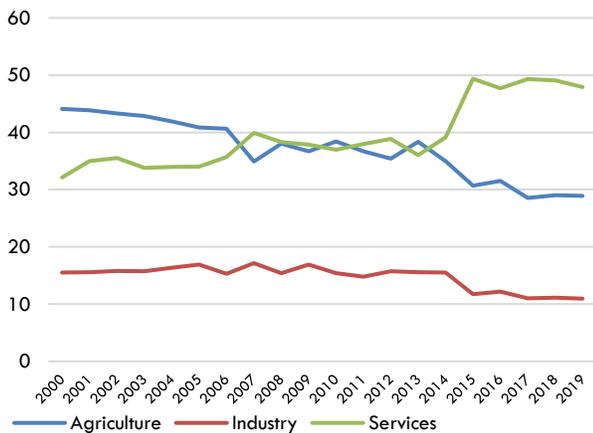
Secteur	Emploi par secteur	Part par secteur	Part des femmes par secteur
Agricole	3.169.709	86%	60%
Fabrication	64.122	1,7%	29%
Construction	48.247	1,3%	1.5%
Mines et carrières; Electricité, Gaz et approvisionnement en eau	15.140	0,4%	0.5%
Commerce, Transport, Hôtellerie et restauration, et services commerciaux et administratifs	211.568	5,8%	26%
Administration publique, Services sociaux et communautaires et autres services et activités	163.690	4,5%	32%
Non classé	1.115	0,03%	0.0%
Total	3.673.591	100%	55%

Source : ICMT de l'OIT basé sur la dernière enquête sur les revenus et les dépenses des ménages.

La valeur ajoutée du PIB sectoriel agrégé a signalé un basculement de l'agriculture vers le secteur des services au cours des années 2010, ce qui confirme que les travailleurs se déplacent vers les zones urbaines pour trouver des emplois, principalement dans le secteur peu productif des services, principalement disponibles dans le secteur des services peu productifs (Figure 6). L'impact de ces changements économiques n'est pas encore enregistré dans les statistiques nationales de l'emploi. D'autre part, la faible

croissance économique de la fin des années 2010 reflète des ralentissements dans l'extraction minière, la transformation industrielle, la construction, et même le commerce de détail et de gros. Cette situation suggère que l'économie est confrontée à diverses contraintes, notamment la faiblesse des investissements, des coûts de production élevés combinés à une main-d'œuvre peu qualifiée, et un environnement commercial peu attractif (revoir le Tableau 19 dans l'annexe).

**Figure 6: Valeur ajoutée sectorielle au Burundi, en % du PIB, 2000-2019**

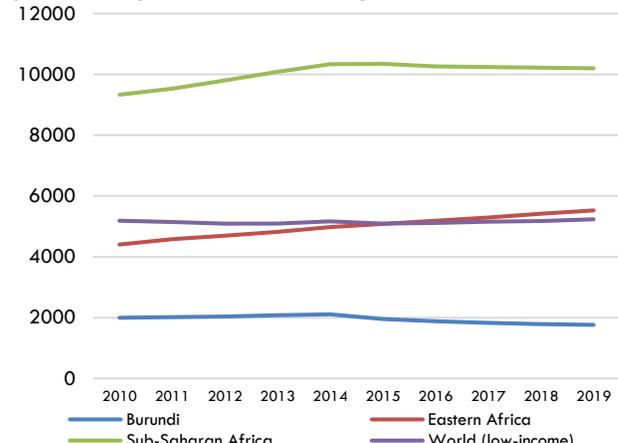


Source: Banque Mondiale, Indicateurs de Développement Mondial

La faible productivité du travail burundaise s'enlise. Alors que la moyenne de l'Afrique de l'Est a connu une croissance, dépassant même la moyenne mondiale (faible revenu) depuis 2015, elle a chuté à la marge pendant les années 2010 au Burundi avec un écart régional élevé (Figure 7). Les opportunités de travail proviennent principalement de l'économie informelle, notamment de l'agriculture de subsistance, dont la productivité et les salaires sont imprévisibles, comme en témoigne la chute de la productivité agricole au cours des années 2010. Selon certaines estimations, les rendements agricoles du Burundi étaient de 20 à 40 % inférieurs à ceux des pays voisins, sans compter que l'érosion, la

pression foncière, le changement climatique, les conflits fonciers et le manque de capitaux étaient les principaux obstacles à la modernisation de l'agriculture.<sup>45</sup>

**Figure 7: Estimations de la production de travail, production par travailleur avec précision, 2010-2019**



Note : La productivité du travail est estimée comme la production par travailleur (PIB en dollars internationaux constants de 2011 en PPP).

Sources : OIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

## Migration

Les migrations se divisent en trois catégories : les migrations internes (rurales-urbaines, rurales-rurales et urbaines-rurales), les migrations nettes (entrées et sorties) et les réfugiés.

De manière générale, le Burundi a connu des flux migratoires importants pendant plusieurs décennies. La plupart de ces migrants étaient des réfugiés, fuyant le violent conflit ethnique qui a dégénéré en une véritable guerre civile entre 1993 et 2005, marquée par des tensions entre la minorité tutsie, habituellement dominante, et la majorité hutue. Les réfugiés ont fui vers d'autres régions du Burundi, tout comme vers les pays voisins. Cette situation a entraîné la création de nombreux sites de personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI) et l'établissement de colonies de réfugiés. Les conditions de vie dans

ces sites et ces colonies sont jugées mauvaises. La fin de la guerre civile au Burundi (1993-2005) et l'arrivée d'un gouvernement démocratiquement élu en 2005 ont stabilisé cette situation migratoire.

Le Burundi a également connu une migration interne rurale-urbaine, ce qui a stimulé l'urbanisation. Bujumbura a été la principale destination. Ce flux de migration rurale-urbaine est similaire dans d'autres pays africains. Il ne s'est pas produit de la même manière que dans les pays asiatiques, qui ont créé un secteur industriel à croissance rapide. Au Burundi, le déplacement a surtout soutenu la faible productivité des industries de services. Les jeunes hommes sont perçus comme étant plus mobiles que les jeunes femmes, ce qui favorise l'exode rural. Les ménages burundais dirigés par des migrants sont plus susceptibles d'avoir plus de moyens financiers que les non-migrants en raison des coûts de la migration.<sup>46</sup> Le taux d'urbanisation du Burundi a atteint 13% en 2019 mais sur une lente remontée. Par rapport aux pays voisins, il était inférieur à celui de la RD Congo (45%), du Rwanda (17%) et de la Tanzanie (35%).

Un comité interministériel sur la migration a élaboré la politique nationale de migration du Burundi en 2015. Selon les rapports, cette politique traite principalement des questions de migration internationale mais laisse vacantes les prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants. Dans ce contexte, une politique migratoire révisée, spécifique à la main-d'œuvre, est en cours d'élaboration pour résoudre ces problèmes.<sup>47</sup> Le gouvernement du Burundi promeut également diverses initiatives telles que la Stratégie nationale de réintégration socio-économique des victimes de catastrophes

(2017-2021) et le Plan national de développement 2018-2027. Ces initiatives visent à clarifier la protection juridique des réfugiés rapatriés et les conditions de sécurité dans les communautés d'accueil en soutenant une plateforme nationale. Puisque le Burundi est l'un des pays africains qui peut le moins retenir ses talents et ses travailleurs qualifiés.<sup>48</sup> Le gouvernement burundais a lancé des initiatives ces dernières années pour freiner cette " fuite des cerveaux ", notamment en imposant des mesures restrictives pour réduire les bourses accordées par certains pays et organisations.<sup>49</sup>

Une importante migration de sortie (émigration) a progressivement augmenté depuis les années 1970. Un solde migratoire négatif a culminé dans les années 1990. Ce flux était principalement dû aux conflits ethniques plutôt qu'à l'émigration de la main-d'œuvre. L'amélioration de la stabilité politique au cours des années 2000 a permis de rééquilibrer le solde migratoire. Dans les années 2010, le conflit politique de longue date a rebondi en 2015, déclenchant une émigration relativement importante, au moment même où de nombreuses personnes cherchaient des opportunités d'emploi à l'extérieur. À la fin des années 2010, de nombreux réfugiés burundais sont à nouveau rentrés chez eux (pour plus de détails, voir le Tableau 10 et la Figure 8).

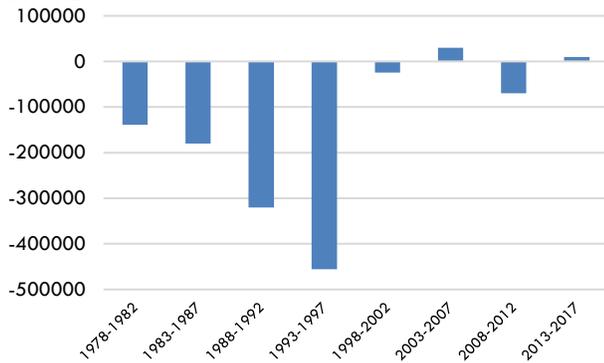
**Tableau 10: Situation de la migration au Burundi**

Indicateur	Valeurs
Taux de migration nette *	0,18 (2020)
	-1,49 (2015)
	0,75 (2010)
Envois de fonds personnels (reçus), en % du PIB, moyenne 2020	1,4 %
Population réfugiée (mars 2021)	296.305

\* One migrant per thousand of the population.

Source: World Bank, World Development Indicators; KNOEMA.

**Figure 8: Tendence de la migration nette au Burundi, 1978-2017**



Source: Banque Mondiale, Indicateurs de Développement dans le Monde.

La plupart des Burundais qui travaillent dans d'autres pays, en particulier ceux qui travaillent dans les fermes en Tanzanie, sont des migrants irréguliers. Ces travailleurs sans papiers ne connaissent pas leurs droits et sont tout aussi souvent victimes d'abus de la part de leurs employeurs. Les envois de fonds personnels des Burundais ont contribué à hauteur de 1,7 % du PIB en moyenne de 2010 à 2019, pour tomber à 1,4 en 2020, dépassant ainsi la moyenne de l'Afrique subsaharienne, à 2,5 %.

Les enquêtes ont révélé que, pour les Burundais, le Kenya est la destination préférée des travailleurs parmi les pays de l'EAC en raison de son statut de pays développé et de la disponibilité des opportunités. Le Burundi étant principalement un pays francophone, cela pose un problème à ses citoyens qui cherchent un emploi dans plusieurs autres États partenaires de la CAE qui sont majoritairement anglophones.

La population de réfugiés du Burundi était en baisse au début des années 2010 mais a augmenté rapidement depuis 2015 à la suite des troubles politiques. Elle a atteint un pic de 439 320 réfugiés en 2017 a chuté à 296 305 en mars 2021, atteignant 2,5% de sa population

totale. Environ 49 % se trouvaient en Tanzanie, 18 % au Rwanda, 17 % en Ouganda et 16 % en RD Congo. Ces réfugiés étaient couverts par le Plan régional de réponse aux réfugiés du Burundi, y compris les réfugiés burundais qui ont fui depuis avril 2015 et quelque 37 000 réfugiés burundais qui ont demandé l'asile dans la région avant avril 2015. Quelque 16 000 réfugiés et demandeurs d'asile burundais se trouvent au Kenya, 8 700 au Mozambique, 10 800 au Malawi, 9 900 en Afrique du Sud et 8 100 en Zambie, qui sont assistés dans le cadre des programmes respectifs au niveau national. En outre, 42 200 réfugiés burundais, qui vivent depuis des décennies en Tanzanie, ne reçoivent plus d'assistance et ne sont pas inclus dans ces chiffres.<sup>50</sup> Bien que les réfugiés burundais s'intègrent progressivement dans les systèmes nationaux de santé et d'éducation, leurs possibilités d'emploi sont limitées en dehors des camps.

Les réfugiés qui rentrent chez eux sont plus susceptibles de se livrer à des activités agricoles de subsistance et ont donc un faible revenu, sans compter qu'ils exercent une pression supplémentaire sur la densité de la population rurale. Une étude a indiqué que les restrictions imposées aux activités économiques pendant les déplacements forcés à l'étranger entraînaient des niveaux élevés d'inactivité avec un risque de détérioration potentielle des compétences.<sup>51</sup> De même, les mouvements de rapatriement ont exercé une pression sur les ressources publiques du Burundi concernant la réintégration de tous les rapatriés dans la société. Nombre d'entre eux ont perdu leur maison et leurs biens lors de leur départ, comme des terres, et doivent recevoir les moyens de satisfaire leurs besoins fondamentaux. Cette situation a constitué un défi complexe pour le pays.<sup>52</sup>

Les rapatriés burundais ont été confrontés aux aspects socio-économiques et aux complications déclenchées par la pandémie de Covid-19. Au milieu de la pandémie de Covid-19, le processus de rapatriement volontaire s'est poursuivi sans interruption jusqu'à la mi-mai 2020, date à laquelle il a été suspendu en raison du début de la période électorale nationale. Les activités ont repris en juillet 2020, avec des retours mensuels considérables, avec une moyenne de 7 000 individus/mois en septembre et novembre 2020. Un ambitieux plan conjoint de retour et de réintégration des réfugiés pour 2021 prévoyait 143 000 retours de Burundais.<sup>53</sup>

### Economie Informelle

La structure de l'emploi au Burundi est dominée par l'économie informelle, entachée de lacunes dans la réglementation du travail et des affaires, comme le paiement des impôts, les conditions de travail et la sécurité sociale. Le concept d'"économie informelle" peut être interprété en trois facettes:<sup>54</sup>

- Économie informelle : Entreprises non constituées en société et appartenant à des ménages.
- Emploi informel (relation de travail) : Un emploi occupé par un salarié est considéré comme informel s'il ne donne pas lieu à une cotisation de sécurité sociale de la part de l'employeur et ne donne pas droit à des congés de maladie payés et à des congés annuels payés.
- Travailleurs à leur propre compte et employeurs : Les travailleurs à leur propre compte (sans travailleurs embauchés) qui exploitent une entreprise informelle sont classés dans l'emploi informel.

La plupart de nouveaux emplois au Burundi sont créés dans l'économie informelle, évinçant les postes formels dans le secteur formel. L'économie informelle a absorbé de nombreux travailleurs car le chômage n'est pas une option, de même que la faible application de la réglementation du travail pour protéger les travailleurs, par exemple, l'utilisation de contrats de travail écrits.

L'informalité est la norme dans le secteur agricole. Les secteurs de l'industrie et des services au Burundi sont également fortement dominés par l'emploi informel, respectivement 86% et 91%. Le secteur des services, qui ne couvre que 6% de l'emploi total, a une part d'emploi informel plus faible de 56% car il est plus impliqué dans le secteur public. Seulement environ 3,3% des entreprises sont formelles.<sup>55</sup> Les données montrent que l'emploi informel du Burundi dans l'emploi non agricole était de 89%, ce qui est inférieur à la RD Congo (94%) mais nettement supérieur au Rwanda (69%) et à la Tanzanie (72%). La proportion de l'emploi informel du Burundi dans l'emploi total était de 98% (voir Tableau 11).

**Tableau 11: Situation de l'économie informelle au Burundi**

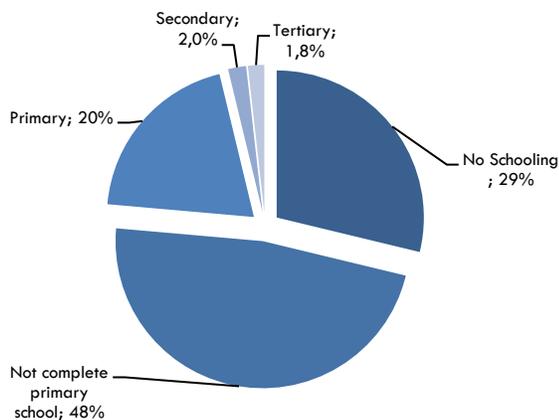
Themes	Value
Employés informels dans des emplois non-agricoles	36 %
Paiements informels à des agents publics (% des entreprises) *	89 %
Employés informels dans des emplois non-agricoles	31 %

*Les paiements informels aux fonctionnaires sont le pourcentage d'entreprises qui s'attendent à effectuer des paiements informels aux fonctionnaires pour "faire avancer les choses" en matière de douanes, d'impôts, de licences, de réglementations, de services, etc. Source : OIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) ; Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial ; et FMI, Shadow Economies Around the World : What Did We Learn Over the Last 20 Years, document de travail du FMI, janvier 2018.*

Une analyse récente du Fonds monétaire international a montré que la taille et le développement de ce que l'on appelle " l'économie de l'ombre " (économie informelle) au Burundi ont connu un taux de croissance de 27% en 1991 à 36% en 2015. Du côté positif, le paiement informel aux agents publics a chuté de 57% des entreprises en 2006 à 31% en 2014, atteignant un taux proche de la moyenne de l'ASS à 29% (Tableau 11).

Les faibles niveaux d'éducation au Burundi ont maintenu de nombreux travailleurs dans l'informalité. Plus des trois quarts des personnes occupant un emploi informel dans le secteur non agricole n'ont pas reçu d'éducation de base. Moins de 3,8% ont pu poursuivre leurs études au-delà du niveau primaire (Figure 9).

**Figure 9: Emploi informel non agricole en fonction du niveau de l'éducation, %, 2014**



Source: Banque mondiale, Évaluation de la pauvreté au Burundi, novembre 2016.

La syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle est en cours, principalement parmi les chauffeurs, les vendeurs de rue, les coiffeurs, les ouvriers du bâtiment, les employés de maison et les travailleurs agricoles. Plusieurs syndicats ont enregistré une hausse significative de leur taux

d'adhésion : Les travailleurs organisés affiliés issus de l'économie informelle sont passés de 32 000 membres en 2013 à 155 000 en 2020, soit une croissance de 384 %.<sup>56</sup>

La création d'un forum national tripartite sur l'économie informelle est en cours au Burundi. D'autres forums nationaux traitant du statut de l'économie informelle ont été adoptés, ainsi que des politiques relatives au statut des travailleurs de ce segment. Le nouveau code du travail à partir de 2020 a introduit des progrès significatifs dans le cadre juridique lié au travail. En revanche, l'ancien code du travail se concentrait uniquement sur les intérêts des travailleurs du secteur formel. Un arrêté ministériel spécifique a abordé les questions clés qui remettaient en cause les conditions de travail des travailleurs informels. Les partenaires sociaux ont encouragé ces changements, soutenus par la politique d'économie informelle inspirée de la recommandation 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Le gouvernement vise également à élargir l'assiette fiscale dans le cadre de cette transition. Pourtant, le Burundi a très peu de réglementation concernant l'enregistrement fiscal des micro- et petits commerces informels.

### Travail des enfants

Environ 44% de la population du Burundi a moins de 15 ans. Le Burundi a ratifié les deux conventions de l'OIT relatives à l'abolition du travail des enfants. L'ancien code du travail ne s'appliquait pas aux enfants en dehors des relations d'emploi formelles. Au lieu de cela, le nouveau code du travail à partir de 2020 élargit à tous les enfants et s'aligne sur les normes internationales relatives au travail des enfants.

Lorsque la fréquentation scolaire d'un enfant est préservée, rien ne s'oppose à ce que des enfants effectuent des travaux légers entre 12 et 14 ans. L'âge minimum général est de 15 ans. L'âge minimum pour les travaux dangereux (susceptibles de mettre en danger la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes) est de 18 ans ou de 16 ans dans certaines circonstances.

Malgré certains progrès concernant le cadre juridique des droits de l'enfant au cours de la dernière décennie, notamment l'adoption d'un plan d'action pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (2010-2015), le travail et la traite des enfants restent critiques. Les données des dernières enquêtes nationales sur la démographie et la santé suggèrent que le travail des enfants n'a diminué que d'un point de pourcentage au cours des années 2010, atterrissant à 31 % en 2017, soit onze points de pourcentage de plus que la moyenne africaine (Tableau 13).

**Tableau 12: Situation du travail des enfants au Burundi et en Afrique, dernières données des années 2010**

Pays/ Région	Type	Taux
Burundi	Travail des enfants *	31 %
	Enfants dans l'emploi	27 %
Afrique	Travail des enfants	20 %
	Travail à risque	8,6 %

\* Pourcentage d'enfants (âgés de 5 à 17 ans) engagés dans le travail des enfants (activités économiques et tâches ménagères).

Sources : Entrepôt de données de l'UNICEF ; OIT, *Accélérer la lutte contre le travail des enfants, Conférence internationale du travail, 99e session 2010* ; OIT, *Estimations globales du travail des enfants : Résultats et tendances, 2012-2016*.

Ce qui fait que le travail des enfants reste omniprésent au Burundi, c'est la forte prévalence de la pauvreté et la population rurale active dans les travaux agricoles. Bien que l'éducation soit obligatoire pendant six ans,

entre 7 et 13 ans, et que le taux de scolarisation soit relativement élevé, le taux de réussite est faible (voir plus dans la section Éducation). Par ailleurs, le ministère du Travail est chargé de faire respecter les lois sur le travail des enfants, mais celles-ci n'ont pas été effectivement appliquées. Cela n'est pas seulement dû à la faible couverture de l'inspection du travail ; les autorités n'ont signalé aucun cas de travail des enfants dans le secteur formel en 2019 ou 2020, et n'ont pas non plus mené d'enquêtes sur le travail des enfants dans l'économie informelle.<sup>57</sup>

D'autres facteurs continuent d'affecter le système de protection de l'enfance au Burundi. Entre autres, l'enregistrement des naissances est le seul document qui garantit l'accès aux soins de santé gratuits pour les enfants de moins de cinq ans, l'accès gratuit à l'éducation de base (de la première à la neuvième année), ou qui permet aux enfants ou aux adolescents de prouver leur âge en cas d'arrestation ou de détention. Cependant, seuls 66% des enfants enregistrés âgés de moins de cinq ans reçoivent leur certificat de naissance.<sup>58</sup>

Les données de l'enquête ont révélé que presque tous les enfants travaillaient, deux sur trois (67%) travaillant quatre heures ou plus par jour. Environ quatre enfants sur cinq (80%) allaient chercher de l'eau ou du bois ; 60% faisaient des travaux domestiques ; 21% travaillaient sur la terre ou dans l'entreprise familiale ; et 7% travaillaient pour un employeur extérieur à la famille.<sup>15</sup> Cette étude montre également que de nombreux enfants des zones rurales sont régulièrement employés à des travaux manuels pendant la journée dans le secteur agricole. Ils sont souvent obligés de porter de lourdes charges et d'utiliser des machines et des outils qui peuvent être

considérés comme dangereux. Beaucoup gardent des troupeaux de bovins et de chèvres, ce qui les expose à des conditions climatiques difficiles et les oblige à travailler avec des animaux de grande taille et/ou dangereux. Beaucoup d'enfants et de jeunes adultes sont contraints au travail forcé dans les plantations ou les petites exploitations agricoles du sud, aux petits travaux subalternes dans les mines d'or, au transport de pierres de rivière pour la construction.<sup>59</sup>

De nombreux enfants travaillent dans des entreprises familiales ou pratiquent d'autres formes de commerce informel dans les zones urbaines, en vendant dans les rues. D'autres enfants travaillent comme domestiques, souvent isolés du public. Certains ne reçoivent pas de rémunération pour leur travail, mais seulement le gîte et le couvert. Ils peuvent être contraints de travailler de longues heures.

## Genre

La constitution du Burundi garantit l'égalité des sexes. L'État a signé des protocoles internationaux tels que le protocole de l'Union africaine à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, qui interdit toute forme de discrimination à l'égard des femmes. L'égalité des sexes est progressivement intégrée dans divers secteurs officiels. Une loi sur les violences sexistes a été adoptée, et la participation des femmes à la prise de décision nationale et locale est considérée comme un progrès remarquable : 30% de représentation des femmes au parlement et au gouvernement.<sup>60</sup> Le mouvement syndical burundais collabore avec la Confédération des syndicats d'Afrique de l'Est (CSEA) dans le cadre de la Communauté

d'Afrique de l'Est pour promouvoir l'égalité des sexes dans le domaine du travail.<sup>61</sup>

Malgré ces tentatives juridiques et politiques de créer un travail égal, la société rurale dominante est davantage imbriquée dans la structure sociale patriarcale traditionnelle qui sous-tend les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes. Même les procédures officielles de recrutement et de promotion de l'administration publique ne tiennent généralement pas compte de la dimension de genre.<sup>62</sup> Dans la pratique, la violence sexiste et les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes restent répandues dans le pays. Par exemple, la loi stipule que les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes pour un travail égal, mais elle n'est souvent pas appliquée, surtout dans le secteur privé (revoir la section sur les conditions de travail). Même une loi sur l'héritage, qui donne aux femmes un meilleur accès à la propriété foncière, n'a été appliquée que lentement.<sup>63</sup>

Les problèmes qui compliquent les possibilités pour les femmes de réaliser leur pleine autonomie économique sont liés à la création insuffisante d'emplois dans le secteur formel. Comme dans les pays voisins, la plupart des femmes sont engagées dans l'économie informelle en tant qu'ouvrières non qualifiées, commerçantes, artisanes ou agricultrices de subsistance. Les femmes, en particulier celles des zones rurales, consacrent beaucoup de temps aux activités de soins ménagers, ce qui réduit leurs activités génératrices de revenus. Le taux d'analphabétisme relativement élevé chez les femmes a également eu un impact négatif sur leur participation aux opportunités d'emploi formel, ce qui a entraîné une forte dépendance et une subordination aux revenus de la famille et du mari.

L'ampleur des disparités entre les sexes est détectée dans l'indice mondial d'inégalité entre les sexes (IIG) Le Burundi était classé 124 sur 162 pays (1 étant le meilleur) en 2020. Cette faible position s'explique principalement par un taux de mortalité maternelle relativement élevé et une faible population ayant suivi un enseignement secondaire.

D'autre part, le pays a augmenté de manière significative le nombre de sièges au parlement, sans oublier qu'il était quelque peu équilibré entre les sexes en ce qui concerne le taux de participation à la population active.<sup>64</sup> L'autre Global Gender Gap Index (GGGI) 2020 a classé le Burundi au 32e rang sur 153 pays (1 étant le meilleur). Le GGGI suit les progrès réalisés pour combler ces écarts au fil du temps. Le pays obtient son meilleur score en matière de participation et d'opportunités économiques (6), suivi par l'autonomisation politique (43), la santé et la survie (51) et le niveau d'éducation (131).<sup>65</sup> La longue guerre civile qui a sévi de 1993 à 2005 a entraîné un écart inhabituel entre la main-d'œuvre et les hommes : la part des femmes dans l'emploi est de 55 % et celle des hommes de 45 %. La plupart des femmes n'avaient guère d'autre choix que de remplir les rôles autrefois occupés par les hommes. Le taux d'activité des femmes burundaises, à 80%, est même parmi les plus élevés au monde. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans les emplois vulnérables. En revanche, les hommes dominent le segment des employés. Voir l'ampleur des écarts dans le Tableau 13.

**Tableau 13: Estimation des écarts entre les indicateurs clés de la main-d'œuvre et les hommes au Burundi, 2019**

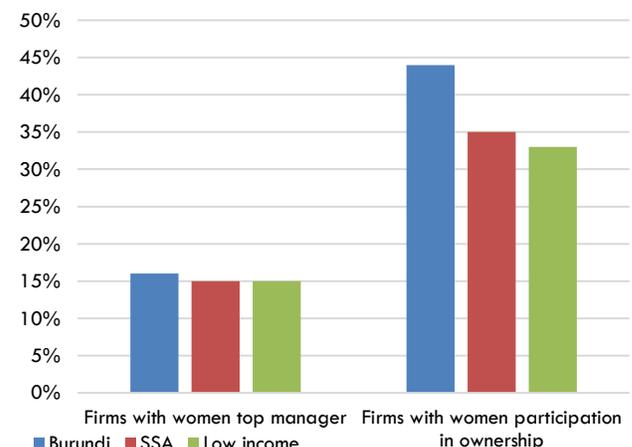
	Homes	Femmes	Écart de ratio hommes/femmes, point de pourcentage (p.p.)
Emploi	76 %	80 %	-4 p.p.
Chômage	1,9 %	1,0 %	+0,9 p.p.
Employés	19 %	9,6 %	+10 p.p.
Employeurs	1,8%	0,7%	+1,1 p.p.
Emploi vulnérable *	79 %	90 %	-11 p.p.

\* Travailleurs pour compte propre agrégés et travailleurs familiaux cotisants.

Source : BIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

Parmi les 3 000 entreprises du secteur formel enregistrées, seuls 16 % environ sont dirigés par des femmes, ce qui est courant en Afrique subsaharienne.<sup>66</sup> Certaines estimations suggèrent que les femmes dirigent 70% des commerçants informels.<sup>67</sup> Sur la base de la dernière enquête sur les entreprises, le rôle des femmes burundaises dans la propriété des entreprises se situait bien au-dessus des moyennes de l'Afrique subsaharienne et des pays à faible revenu (Figure 10). L'Association des femmes entrepreneurs du Burundi est active.

**Figure 10: Les femmes dans la gestion et la propriété, 2014**



Source: Banque Mondiale & IFC, Burundi Country Profile 2014.

## Les jeunes

Les jeunes (15-24 ans) représentent 20 % de la population du Burundi. Le taux de participation des jeunes à la population active était prévu à 54 % en 2019, soit une baisse de cinq points de pourcentage au cours des années 2010.

La politique nationale de la jeunesse 2016-2026 définit cinq stratégies principales pour relever les principaux défis auxquels est confrontée la jeunesse burundaise : i) l'accès des filles et des garçons à l'emploi et à l'épanouissement personnel, ii) l'éducation des jeunes à la citoyenneté, à la paix et au patriotisme, iii) l'amélioration de l'accès à des services de santé adaptés aux jeunes, iv) la participation des jeunes à la gouvernance et au développement du leadership, et v) la communication, le partenariat et la coordination de l'intégration de la composante jeunesse au niveau du FONIC.

En outre, la politique nationale de l'emploi 2018-2022, ambitieuse, vise à résoudre le problème de l'accès des jeunes à l'emploi d'ici 2022. Cette politique vise à intensifier le soutien aux entrepreneurs et la modernisation de l'agriculture comme source d'emploi des jeunes dans les zones rurales et périurbaines. Plusieurs institutions soutiennent la création d'emplois pour les jeunes, comme l'Agence burundaise pour l'emploi des jeunes. Bien que l'agence ait reçu de nombreuses demandes, elle n'a réussi à offrir qu'environ 250 stages de premier emploi par an.

L'Office de l'emploi et de la main-d'œuvre assure le suivi de la politique nationale de l'emploi et des services généraux de promotion de l'emploi. Par ailleurs, la nouvelle Banque d'investissement pour la jeunesse, qui verra le jour en 2020, est une institution destinée aux jeunes pour lutter contre le chômage. L'objectif principal

de cette banque est de réduire le chômage des jeunes en les aidant à avoir et à créer des emplois.

Le système éducatif doit préparer la population à entrer comme main-d'œuvre sur le marché du travail. En revanche, à travers la structure salariale des professions et d'autres variables, le marché du travail transmet des signaux sur les types de qualifications attendues du système éducatif. Les taux de scolarisation au Burundi sont en hausse, et la population jeune en forte croissance crée une pression sur le système éducatif. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail se heurtent le plus souvent à un secteur privé formel sous-développé. Même le secteur public a une mesure salariale restreinte, ce qui rend financièrement difficile l'ouverture de nouveaux emplois formels. Les données de l'enquête ont révélé la tendance des jeunes, en particulier ceux des zones rurales, à chercher des carrières dans les domaines de la santé et de l'éducation en raison d'un sentiment omniprésent d'insécurité pour l'avenir. La plupart des demandeurs d'emploi privilégient les possibilités offertes par d'autres secteurs.<sup>68</sup> En outre, étant donné que les employés rémunérés sont peu nombreux dans les zones rurales, les jeunes, en particulier les hommes, stimulent un flux de migration rurale-urbaine.

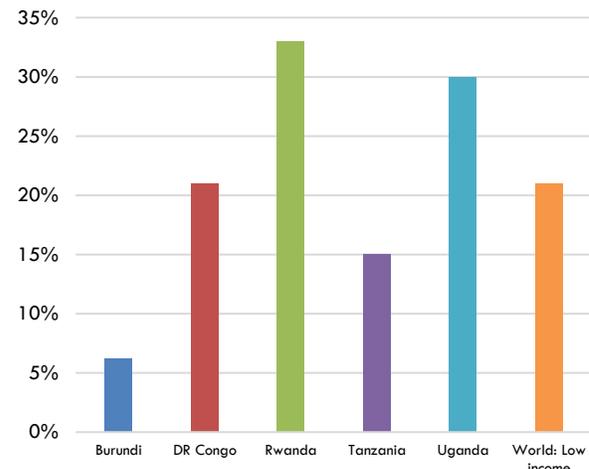
L'emploi rémunéré est une question centrale pour les jeunes. Les données ont révélé que 40% des jeunes Burundais, à l'exclusion de ceux qui étudient et cherchent du travail, ne percevaient pas de revenus.<sup>69</sup> Dans l'ensemble, compte tenu de la croissance rapide de la population, de l'urbanisation en cours et du fait que les jeunes Burundais sont de plus en plus instruits, le déséquilibre croissant de l'offre et de la

demande sur le marché du travail est préoccupant.

Le taux de chômage des jeunes au Burundi a été projeté à un niveau très bas de 2,6 % en 2019, ce qui laisse entrevoir peu d'opportunités d'emploi dans le secteur formel. De même, à l'instar des pays voisins, beaucoup d'entre eux ne disposent pas d'informations pertinentes et précises sur les offres d'emploi concernant les qualifications demandées ou communiquent de manière inadéquate leurs compétences aux employeurs potentiels. Un autre problème est que les jeunes n'ont pas accès aux régimes d'assurance chômage, ce qui pousse une majorité d'entre eux dans le sous-emploi et les exclut du registre statistique du chômage.

La proportion de chômeurs, d'étudiants ou de personnes en formation (le taux NEET) est une mesure générale du potentiel inexploité des jeunes qui n'améliorent pas leur employabilité future par l'investissement dans les compétences et n'acquiescent pas d'expérience par l'emploi. La Figure 11 montre que le taux NEET du Burundi, qui est de 6 %, est resté bien inférieur à celui des pays voisins, ce qui est lié à une tradition de combinaison de l'école et du travail ou de recherche d'un emploi (comme activités secondaires). Cela suggère que le pays soutient l'objectif des ODD en réduisant la proportion de NEET (voir plus dans le tableau des ODD, indicateur 8.6.1, page vi).

**Figure 11: Le taux de NEET au Burundi et dans les pays voisins, dernières données de 2012 à 2019**



NB : Le taux de NEET est la proportion de jeunes qui ne sont pas en emploi, en éducation ou en formation.

Source : BIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

Au lendemain de la guerre civile, les jeunes Burundais avaient le sentiment que leur situation était pire que celle de la génération précédente. Malgré cela, la jeunesse burundaise était encore généralement pleine d'espoir et aspirait à une vie meilleure. La jeunesse burundaise a placé l'éducation en tête de ses priorités. Au début des années 2010, des études ont révélé que les jeunes soutenaient que la réussite scolaire influençait directement la mobilité sociale et les stratégies de survie. Malgré la forte pression économique qui remet en cause le développement du pays, la plupart des jeunes Burundais pensaient qu'ils avaient des options et des possibilités et percevaient un éventail d'options pour faire des plans et les mettre en œuvre.<sup>70</sup> Cette attitude positive était très probablement remise en cause par les troubles sociaux depuis 2015. Par exemple, de nombreux jeunes ont exprimé un manque d'intérêt pour la politique active : une majorité (70 %) n'avait aucune envie de rejoindre un parti politique. En revanche, la plupart (81%) des jeunes sont ouverts à rejoindre des associations apolitiques en 2017.<sup>71</sup>

Les jeunes ruraux percevaient plus fortement une dégradation de leurs conditions que leurs homologues urbains. Environ un tiers des citoyens, en particulier les migrants, ont constaté une amélioration relative de leur situation par rapport à la génération précédente, quelle que soit la catégorie économique. L'éducation, la richesse des parents et le mariage étaient perçus comme les principaux facteurs contribuant au statut économique et social des jeunes.<sup>72</sup>

En 2020, les jeunes ont été plus durement touchés par le ralentissement économique, conséquence de la pandémie de Covid-19. Ainsi, les jeunes sont confrontés à un scénario plus défavorable pour leurs possibilités de continuité éducative et d'entrée sur le marché du travail. Cela affectera leurs trajectoires d'inclusion sociale et professionnelle, en particulier parmi ceux qui appartiennent à une tranche d'âge à faible revenu.

Le gouvernement a mis en place un système bancaire visant à promouvoir l'emploi et l'esprit d'entreprise chez les jeunes, mais sa mise en œuvre n'est pas claire car le dispositif a été élaboré sans consultation des parties prenantes telles que les syndicats et les employeurs.

## **EDUCATION**

---

Le Burundi a fait preuve d'une amélioration remarquable du taux de scolarisation, mais la forte pression démographique de la " youth bulge " (une grande partie de la population est composée d'enfants et de jeunes) exerce une pression croissante sur le système éducatif.

Le gouvernement a encouragé plusieurs réformes de l'éducation, notamment la suppression des frais de scolarité dans l'enseignement primaire

en 2005 et la réforme ambitieuse consistant à faire passer le cycle d'enseignement de base de 6 à 9 ans en 2012. Le système éducatif garantit l'accès à l'éducation pour chaque enfant, sans oublier les réformes lancées dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et dans l'enseignement supérieur.

Les dépenses publiques du Burundi pour l'éducation sont passées de 11% des dépenses publiques en moyenne dans les années 2000 à 19% dans les années 2010. La moyenne de ces dépenses dans les années 2010 était conforme à celle de la Tanzanie (20%), voire supérieure à celle de la RD Congo (13%) et du Rwanda (14%). La réforme visant à introduire le cycle d'éducation de base de 9 ans a été gravement sous-financée, érodant les efforts pour améliorer l'accès et la qualité de l'éducation : L'afflux important d'étudiants dans l'enseignement de base a réduit les dépenses par étudiant de 43 USD en 2010 à 18 USD en 2016.

Le taux d'alphabétisation des jeunes du pays a chuté de 73 % en 2000 à 62 % en 2008 mais a rebondi à 88 % en 2017 grâce aux réformes de l'éducation mentionnées, et a atteint vingt points de pourcentage de plus que le groupe total (15+). Le taux d'alphabétisation des jeunes au Burundi était même légèrement supérieur à celui des pays voisins et nettement supérieur à celui de l'Afrique subsaharienne (76 %). Ces améliorations significatives ne sont pas encore transformées en changements dans la structure de l'emploi. Le Tableau 14 ci-dessous montre qu'environ neuf personnes sur dix (92 %) ayant un emploi n'ont pas suivi d'enseignement de base et que seulement 5,8 % ont suivi un enseignement de base. L'enseignement intermédiaire et l'enseignement supérieur représentaient des groupes très faibles, respectivement 1,8 % et 0,7

%. Ces données suggèrent que la main-d'œuvre est assez peu éduquée et remettent en question l'attrait du pays pour les investisseurs internationaux qui souhaitent promouvoir des industries plus développées.

**Tableau 14: Emploi selon les études au Burundi, % de la répartition de l'emploi, 15+ âge, 2014**

	Less than basic	Basic	Intermediate	Advanced
Total	92 %	5,8 %	1,8 %	0,7 %
Hoes	89 %	7,9 %	2,2 %	1,2 %
Femmes	94 %	4,1 %	1,5 %	0,4 %

Source: OIT, Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT).

Une structure 6-3-3-4 forme le système éducatif formel du Burundi : six années d'enseignement inférieur, commençant officiellement à l'âge de 6 ans, suivies de trois années d'enseignement supérieur. L'enseignement primaire et l'enseignement supérieur constituent le niveau d'éducation de base, qui couvre les classes 1 à 9. L'enseignement de base est suivi de trois années d'enseignement secondaire supérieur, comprenant des écoles générales et techniques, avant quatre années d'enseignement supérieur. Sur les 2,9 millions d'élèves burundais, la majorité est inscrite dans les écoles publiques (65%), un tiers dans les écoles subventionnées, 4% dans les écoles privées et 1% dans les écoles communautaires.<sup>73</sup>

Au lendemain de la guerre civile (1993-2005), le gouvernement a mis en place un enseignement primaire obligatoire et gratuit. Cette mesure a entraîné une augmentation spectaculaire du taux net de scolarisation dans le primaire, qui est passé de 56 % en 2005 à 72 % en 2006, puis à plus de 90 % dans les années 2010, se situant ainsi bien au-dessus de la moyenne de l'Afrique subsaharienne. La représentation des sexes au niveau du primaire est bien équilibrée (voit la Figure 12 en avant).

L'achèvement de la campagne gouvernementale de "retour à l'école" en 2016 s'est heurté à quelques baisses du taux net de scolarisation dues à des ralentissements politiques et économiques. Environ un élève sur deux (55%) de ce niveau d'enseignement a abandonné avant d'avoir terminé le cycle primaire. En outre, un élève sur trois commence ses études avec une ou plusieurs années de retard, et un sur cinq devra redoubler la classe précédente. Ces effets sont particulièrement prononcés dans les zones rurales où le travail des enfants est relativement élevé. L'enseignement primaire public est gratuit ; cependant, les coûts tels que les uniformes et les cahiers (tous deux strictement obligatoires) peuvent être prohibitifs pour les élèves à faible revenu. Dans les zones rurales, le coût d'opportunité lié à la non-participation des enfants à l'agriculture peut également empêcher cette participation. Ces effets contribuent aux faibles taux d'achèvement du cycle primaire.

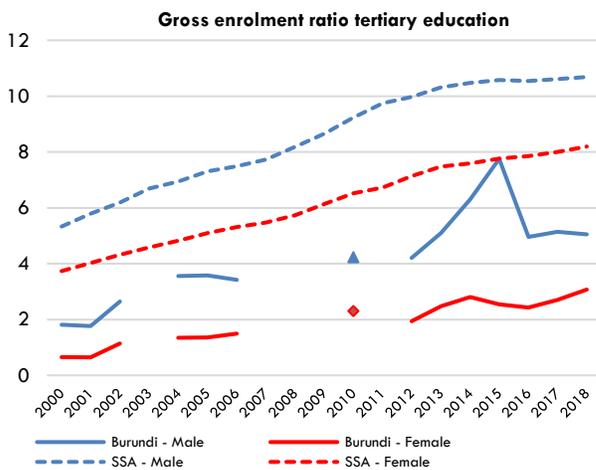
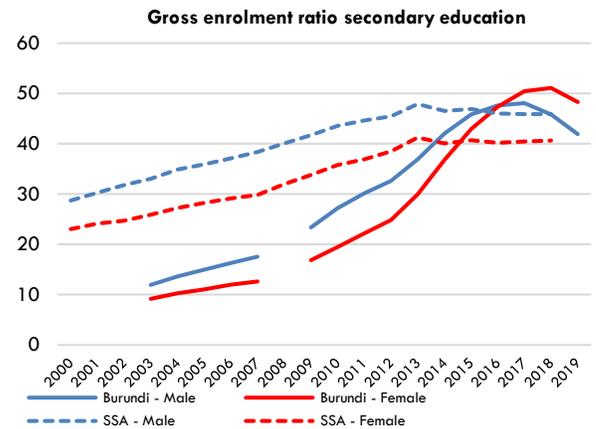
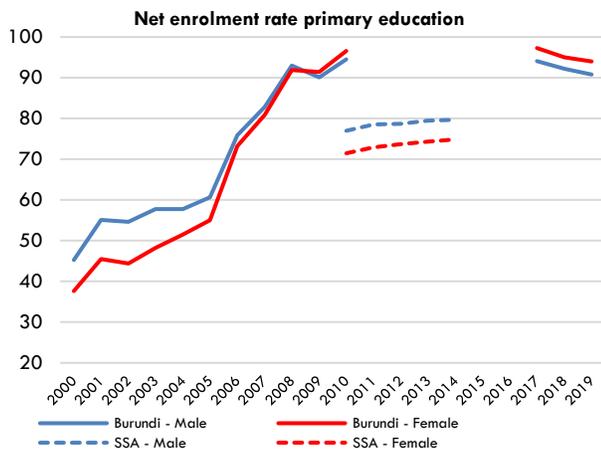
Tout comme le taux de scolarisation dans le primaire, le taux brut de scolarisation dans le secondaire a également connu une croissance rapide au cours des années 2010, dépassant le taux de la région à la fin de la décennie. Le taux de scolarisation des hommes burundais à ce niveau d'enseignement a perdu du terrain ces dernières années ; les femmes aussi, mais moins, et se sont maintenues au-dessus des hommes et de la moyenne régionale des femmes. Avant la réforme de l'éducation en 2012, l'inscription à l'école secondaire était compétitive, basée sur un test national. Il y avait souvent beaucoup plus de candidats que de places disponibles. Depuis 2015, l'école secondaire inférieure est devenue obligatoire et gratuite. Des recherches ont montré que cette nouvelle politique a facilité la scolarisation des femmes,

ce qui réduira considérablement les grossesses chez les adolescents. Cependant, le gouvernement a introduit en juillet 2018 une interdiction de grossesse controversée qui excluait les adolescents enceintes et les jeunes meres, ainsi que les garçons qui les ont mises enceintes, de faire partie du système éducatif formel. Cette dernière interdiction a été annulée en Août 2018.<sup>74</sup>

Le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur a joué un rôle limité, mais il augmente lentement (Figure 7. L'enseignement supérieur comprend quatre établissements publics et vingt-trois établissements privés. La part des dépenses publiques consacrée à l'enseignement supérieur représente près d'un cinquième des dépenses publiques d'éducation, mais moins de 2 % des étudiants inscrits.<sup>75</sup>

Le gouvernement a mis en place plusieurs initiatives au cours des années 2020 et 2021 pour faire face au risque de la pandémie de Covid, mais les écoles sont restées ouvertes du primaire à l'université.

**Figure 12: Taux d'inscription au niveau Primaire, Secondaire et Supérieur; Burundi et Afrique subsaharienne (ASS), Hommes et femmes, %, 2000-2019**



NB: Le taux net de scolarisation et le rapport entre le nombre d'enfants d'âge scolaire officiel correspondant. Le taux brut de scolarisation est rapport entre le nombre d'enfants scolarisés, qu'il soit leur âge, et la population ayant l'âge scolaire officiel correspondant.

Source: Banque Mondiale, Indicateurs d'Education.

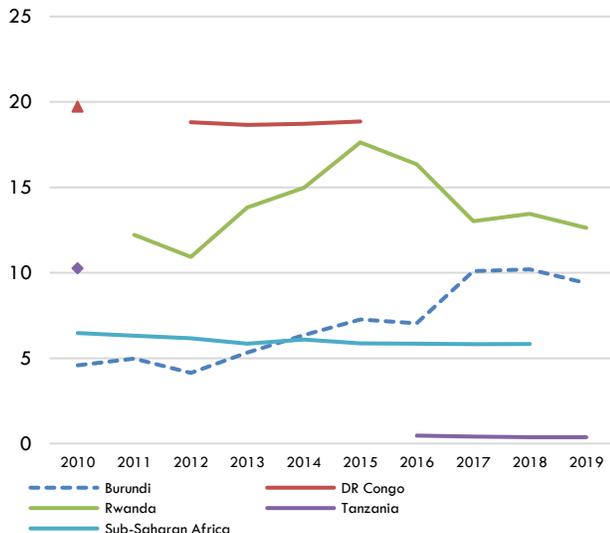
## Enseignement et Formation Technique et Professionnelle

Dans l'enseignement post-fondamental, les étudiants qui cherchent une formation technique et professionnelle peuvent emprunter deux voies. Premièrement, l'enseignement secondaire, qui comprend l'enseignement technique, vise à former des travailleurs qualifiés pour répondre à leurs besoins et les préparer à l'enseignement supérieur. Deuxièmement, l'enseignement et la formation professionnels, d'une durée maximale

de six ans, préparent les élèves à répondre aux besoins de la collectivité. Elle est orientée vers les activités de formation initiale et continue des jeunes scolarisés. Selon le niveau d'achèvement du cours professionnel, les élèves peuvent obtenir différentes formes de certification, comme la certification des compétences. Cet enseignement est ouvert aux jeunes ayant quitté prématurément l'école et aux jeunes qui n'ont jamais été scolarisés. Par ailleurs, le diplôme de travailleur qualifié est accessible à tous ceux qui ont suivi neuf années d'enseignement de base.<sup>76</sup>

La scolarisation des étudiants burundais de l'EFTP a connu une croissance rapide au cours de la dernière décennie : la part de tous les étudiants de l'enseignement secondaire inscrits dans des programmes professionnels est passée de 4,6 % en 2010 à 9,4 % en 2019 (6,9 % en moyenne dans les années 2010). En moyenne, elle était nettement inférieure à celle de la RD Congo (19 %) et du Rwanda (14 %), mais a dépassé la régionale en 2014 (Figure 13).

**Figure 13 : Proportion des élèves de l'enseignement secondaire inscrits dans des programmes professionnels, Burundi et pays voisins, %, 2010-2019**



Source : Banque Mondiale, Indicateurs de l'Éducation.

Le secteur formel de l'EFTP a eu du mal à s'améliorer en termes qualitatifs et quantitatifs concernant le développement des compétences. Comme une grande majorité de la population est liée à des activités agricoles à petite échelle, on peut se demander si la formation de nombreux demandeurs d'emploi s'avère inadéquate et trop théorique. En d'autres termes, relativement peu d'étudiants obtiennent une qualification officielle ou améliorent leur employabilité, car la formation ne correspond Les entreprises burundaises offrant une formation (c'est-à-dire les entreprises offrant des programmes de formation formels pour leurs employés permanents à temps plein) étaient en hausse, passant de 22% en 2006 à 32% en 2014.

Cette proportion était conforme à celle du Rwanda (36 %) et de la Tanzanie (31 %), et nettement supérieure à celle de la RD Congo (17 %).<sup>77</sup> La formation formelle de ces entreprises ne concerne encore qu'un petit groupe d'employés, car la plupart d'entre eux restent dans le secteur de l'agriculture à petite échelle ou dans les micro- et petites entreprises informelles.

La technologie a le potentiel d'augmenter les capacités et la productivité des travailleurs à tous les niveaux de compétences. La demande de services technologiques augmente dans le monde entier, y compris en Afrique de l'Est. La demande de services numériques tels que le cellulaire mobile, l'internet, les paiements mobiles et autres paiements numériques est en expansion. L'éducation du Burundi en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC) a été hantée par la fracture numérique, à la fois par la lenteur du rythme et par les déséquilibres concernant l'accès à l'apprentissage des technologies parmi les groupes à faible revenu/ruraux.

Le nombre d'abonnements au cellulaire mobile dans le pays a augmenté de manière significative, passant de 19 pour 100 personnes en 2010 à 58 en 2019, dépassé par la Tanzanie (82) et le Rwanda (76) mais supérieur à la RD Congo (43).<sup>78</sup>

Mais le nombre de personnes utilisant l'internet au Burundi reste très faible, passant de 1 % de la population en 2010 à seulement 3 % en 2019, tandis que la RD Congo (9%), le Rwanda (22 %) et la Tanzanie (25 %) se situent à des niveaux plus élevés.

En règle générale, les pratiques de fourniture d'ordinateurs aux étudiants sont entravées par des problèmes techniques, par exemple le manque d'ordinateurs adéquats, l'absence de connexion au réseau électrique approprié et l'absence de connexion à Internet.

## PROTECTION SOCIALE

La constitution du Burundi de 2018 a inscrit une loi organique qui fixe le système spécifique de sécurité sociale. Le pays n'a pas ratifié les six conventions de sécurité sociale actualisées de l'OIT. L'OIT a répertorié six des huit branches de la politique de protection sociale couverts par au moins un programme au Burundi : l'enfance et la famille, la couverture maladie (en espèces), les accidents du travail, l'incapacité/invalidité, les survivants, la vieillesse, avec quelques observations sur la couverture maternité, et le chômage non couvert.<sup>79</sup>

Le gouvernement a adopté la Politique nationale de protection sociale en 2011 qui visait à étendre la couverture de protection sociale à l'ensemble de la population liée à la Vision Burundi 2025 et au Plan national de

développement 2018-2027. Le Tableau 15 ci-dessous montre que la politique de protection sociale du pays a encore du retard dans l'extension de la couverture dans la pratique. Moins de 30% de la population a accès à l'assurance maladie, aux risques professionnels, aux prestations d'invalidité, à la vieillesse, entre autres. Cette couverture tombe à environ 10 % pour les travailleurs informels. Environ 4 % seulement des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite perçoivent une pension, un chiffre inférieur à celui du Rwanda (6,5 %) mais légèrement supérieur à celui de la Tanzanie (3,2 %). La stratégie de réduction de la pauvreté du Burundi (DSRP-II) visait une couverture des pensions de 10 % en 2015 et l'inscription d'au moins 50 % de la population de l'économie informelle et 40 % de la population du secteur rural dans un système d'assurance maladie.<sup>80</sup>

**Tableau 15: Proportion de la population couverte par les systèmes de protection sociale au Burundi, %, l'année dernière**

Type	Couverture
Health social protection, % of population (2010 - current)	<30%
Persons above retirement age receiving a pension (2016)	4,0%
Employed covered in the event of work injury (2010)	3,5%

Source: OIT, *Indicateurs Clés de Développement dans le Monde (ICDM)*; DTDA, *Outil de Collecte de Données Burundi, 2020*.

Le nouveau Code du travail de 2020 prévoit que tout travailleur a droit aux prestations des régimes de sécurité sociale de base. Ainsi, le principe du droit à la sécurité sociale de base est obligatoire. Il est trop tôt pour évaluer le résultat de cette nouvelle loi. Néanmoins, les données présentées ci-dessus indiquent que le pays est loin d'atteindre l'objectif des ODD en réalisant une couverture substantielle des pauvres et des personnes vulnérables (voir plus en détail dans le tableau des ODD, indicateur 1.3.1, page vi).

La population du Burundi est concentrée dans des zones rurales liées à un emploi informel très répandu, avec une affiliation limitée aux régimes de protection sociale contributifs formels. Un rapport récent a constaté la faible viabilité financière des programmes de développement du Burundi et un manque d'harmonisation, de cohérence et de coordination des interventions de protection sociale. En outre, la protection limitée de la population fait face aux chocs socio-économiques qui contribuent à la perte ou à la baisse des revenus, notamment la vieillesse, la maladie, le décès du soutien de famille, la maternité, la perte d'un emploi, les dangers professionnels, l'accouchement et l'éducation.<sup>81</sup>

Le Tableau 16 montre que la part des dépenses sur la santé du Burundi dans le PIB était supérieure à la moyenne régionale mais inférieure concernant les dépenses sur la santé par habitant. Les dépenses sur la santé par habitant ont augmenté entre les années 2000 et les années 2010, pour atteindre 24 USD en 2018. Elle reste significativement faible par rapport à la moyenne régionale.

D'ailleurs, un niveau minimal de 44 USD par habitant a été défini par le Groupe de travail de haut niveau sur les financements internationaux innovants pour les systèmes de santé (HLTF), ce qui suggère que le Burundi n'a pas encore atteint ce niveau. Le budget national alloué au secteur de la protection sociale est passé de 6,1 % en 2016 à 11 % en 2019/2020. Autre aspect, les cotisations sociales versées par les employeurs sont de 6 % (9 % pour les salariés en situation de pénibilité), mais sa couverture est très étroite en raison de l'économie informelle très répandue.

**Tableau 16: Situation des dépenses sur la santé et de protection sociale au Burundi et en Afrique subsaharienne (SSA)**

Service	Burundi	SSA
Dépenses totales de santé (% du PIB, moyenne 2010-2018)	8,2 %	5,1 %
Dépenses courantes de santé par habitant (US\$ courants, moyenne 2010-2018)	US\$ 23	US\$ 87
Cotisations sociales (% des recettes, 2020)	6,0 %	-

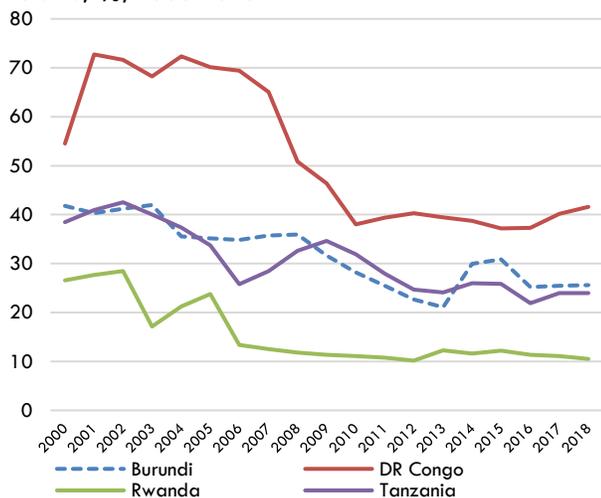
Source: Banque Mondiale, Indicateurs de Développement dans le Monde; Lloyds Bank, Burundi: Investing.

Sur les douze programmes centraux de protection sociale du Burundi en 2019/2020, les programmes les plus importants financièrement étaient la gratuité des soins de santé avec une part de 19%, la prévention et la prise en charge des groupes vulnérables (18 %), les bourses universitaires et autres subventions (16 %), les semences et intrants agricoles (engrais) (13 %), et l'assurance maladie (9 %).<sup>82</sup> Il est lié à plusieurs actions centrales de protection sociale : suppression des frais d'éducation primaire et de soins de santé pour les enfants de moins de cinq ans et les mères qui accouchent ; subvention pour payer les soins de santé et les médicaments dans le cas de certaines maladies transmissibles, comme le paludisme, la lèpre, la tuberculose et le VIH/SIDA.

La composition des dépenses du secteur de la protection sociale est principalement dirigée vers le ministère de la santé (45%), suivi du ministère de l'éducation (20 %) et du ministère de l'environnement, de l'agriculture et de l'élevage (MEAL) (20%), et du ministère en charge de la programmation de la protection sociale (10 %). Le secteur de la protection sociale a connu des problèmes financiers en raison de la réduction de l'aide étrangère : En 2015, 64 % du financement de la protection sociale provenait de sources extérieures, mais il a chuté à 28 % en 2016 en

raison des troubles politiques ; entre 2018 et 2019, il a atteint environ 38 %. Cette restructuration financière a exercé une pression supplémentaire sur le budget national. La Figure 14 visualise comment la part des dépenses sur la santé du Burundi financées par les paiements directs des ménages privés a diminué au cours des deux dernières décennies, soutenue par la hausse des dépenses sur la santé de l'État. Ces paiements directs ont atteint 26 % en 2018, ce qui est sensiblement inférieur à la RD Congo mais supérieur au Rwanda et à la Tanzanie.

**Figure 14: Dépenses directes en pourcentage des dépenses totales sur la santé au Burundi et dans les pays voisins, %, 2000-2018**



NB : La dépense de santé privée est toute dépense directe des ménages, y compris les gratifications et les paiements en nature, à l'intention des praticiens de la santé et des fournisseurs de produits pharmaceutiques, d'appareils thérapeutiques et d'autres biens et services dont l'intention première est de contribuer au rétablissement ou à l'amélioration de l'état de santé des individus ou des groupes de population. Elle fait partie des dépenses privées de santé.

Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial.

Le principal régime de retraite national est géré par l'Institut national de sécurité sociale (INSS) pour le secteur public. Il offre une pension de vieillesse, une assurance invalidité, une assurance vie et une assurance contre les accidents du travail. Il était sans capitalisation jusqu'en 2010, date à laquelle la capitalisation a été introduite

à hauteur de 9 % du salaire. Le nouveau code de protection sociale à partir de 2020 a ouvert aux travailleurs de l'économie informelle la possibilité de cotiser à l'INSS. Les cotisations doivent être versées sur la base du revenu estimé. Deux autres régimes de la fonction publique sont la mutuelle d'assurance maladie et maternité (MFP) pour les agents publics et l'Office national d'assurance retraite et de placement (ONPR), qui couvre les fonctionnaires, les magistrats et les huissiers de justice. La culture de l'assurance n'est pas courante dans le secteur privé. Les régimes privés de retraite professionnelle et individuelle ont été facultatifs. Ce n'est qu'en 2014, qu'une mutuelle de santé pour le secteur privé (prévoyance et risque professionnel/blessure) a été lancée. Au départ, environ 45 entreprises étaient inscrites, couvrant au moins 7 500 travailleurs. Les données actualisées n'étaient pas disponibles.

Un système de protection sociale non contributif (Merankabandi) a été initié en 2018 orienté vers une assistance sociale par le biais d'allocations en espèces pour aider les ménages les plus vulnérables. Ce programme couvre plus de 50 000 ménages. Les bénéficiaires sont les mères d'un ménage ayant au moins un enfant de moins de 12 ans ; vivant dans les zones sélectionnées ; et les taux de pauvreté monétaire et de malnutrition chronique. Chaque ménage bénéficiaire reçoit une allocation de 40.000 BIF (22 US\$) par paiement mobile tous les deux mois pendant trente mois. En général, ces systèmes de filets sociaux non contributifs sont financés principalement par des donateurs, bien que la part de leur financement soit en baisse, comme mentionné ci-dessus.

Tous les États membres de la CAE sont membres de l'Organisation internationale des contrôleurs

des pensions (IOPS), à l'exception du Burundi et du Sud- Soudan. Les membres de l'IOPS ont eu tendance à adopter des principes convenus pour le contrôle des pensions. Ces deux derniers pays sont également les seuls à ne pas avoir d'institutions établies mandatées pour superviser le secteur des prestations de retraite. Il est important de réaliser que l'identification est critique des systèmes de retraite formels : Le Burundi, comme tous les pays de l'EAC, dispose d'un système d'identification national, mais il est le seul pays à ne pas disposer de systèmes d'identification nationaux numériques.<sup>83</sup> However, the Social Protection Code from 2020 aims to bring the current single register of beneficiaries to a new, broader unified social register. Still, it requires a regulatory text specifying the operating methods of the unified system.

Les femmes salariées ont droit à un congé de maternité de 12 semaines avec plein salaire, dont six semaines de congé prénatal. Il s'agit d'une norme parmi les pays d'Afrique de l'Est. Le congé de maternité peut être prolongé jusqu'à 14 semaines. Les travailleuses enceintes sont tenues de fournir un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance. Les travailleurs masculins ont droit à un congé de paternité entièrement rémunéré de quatre jours lors de la naissance d'un enfant.

Le Burundi a confirmé les deux premiers cas de Covid-19 le 31 mars 2020. Par la suite, une tendance à la hausse lente mais continue du nombre de nouvelles infections a été signalée. Cependant, jusqu'à la fin du mois de juillet 2020, seul un décès lié au Covid-19 avait été officiellement signalé plus tôt, le 13 avril 2020.<sup>84</sup> Au cours de l'année 2020, l'incertitude régnait quant à la situation réelle du Covid-19, et la situation sanitaire continue d'être imprévisible. Les autorités ont introduit des restrictions telles que la mise en quarantaine des voyageurs en provenance des pays touchés, l'arrêt de la délivrance de visas d'entrée et la fermeture des frontières, à l'exception du commerce de marchandises, des voyages et des transports humanitaires et médicaux. Les autorités ont également élaboré un plan de réponse à la pandémie qui met l'accent sur le renforcement du système de soins de santé, du filet de sécurité sociale et de certaines parties du réseau routier pour faciliter l'accès aux personnes malades. Toutefois, ce plan a été sous-financé.<sup>85</sup> En janvier 2021, le gouvernement a mis à jour les mesures de prévention du Covid-19, telles que l'obligation pour tous les conducteurs et passagers des véhicules de transport public, y compris les taxis, les motos et les vélos-taxis, de porter un masque facial, et les personnes qui enfreignent les mesures de quarantaine ou autres mesures de prévention peuvent être soumises à des amendes ou autres sanctions.<sup>86</sup>

## ANNEXES: DONNEES SUPPLEMENTAIRES

**Tableau 17: Liste des législations approuvées relatives au travail au Burundi, 2014-2020**

Type of legislation	Law/decree
<b>2014</b>	
Élimination du travail forcé	Loi n° 1/28 du 29 octobre 2014 portant prévention et répression de la traite des personnes et protection des victimes de la traite.
Égalité des chances et de traitement	Loi n° 1/07 du 26 mars 2014 portant ratification par la République du Burundi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif
<b>2015</b>	
Égalité des chances et de traitement	Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre
Dispositions générales	Loi n° 1/15 du 9 mai 2015 régissant la presse au Burundi.
Droit civil, commercial et familial	Loi n° 1/01 du 16 janvier 2015 portant révision de la loi n° 1/07 du 26 avril 2010 portant Code de commerce.
Politique de l'emploi, promotion de l'emploi et services de l'emploi	Décret n° 100/20 du 27 janvier 2015 portant création, organisation et fonctionnement de l'Office burundais de l'emploi et de la main d'oeuvre, en sigle "O.B.E.M".
Sécurité sociale (normes générales)	Stratégie de la Protection sociale au Burundi.
<b>2016</b>	
Dispositions générales	Décret n° 100/023 du 11 janvier 2016 portant révision du décret n° 100/34 du 23 septembre 2015 portant création, mandat, composition, organisation et fonctionnement de la Commission nationale de dialogue inter-burundais.
	Politique nationale de santé (2016-2025).
Égalité des chances et de traitement	Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.
	Décret n° 100/ 0175 du 2 août 2016 portant réorganisation, fonctionnement et composition du Conseil national de Lutte contre le SIDA.
Fishers	Loi n° 1/17 du 30 novembre 2016 portant organisation de la pêche et de l'aquaculture au Burundi.
VIH/SIDA	Décret n° 100/ 0175 du 2 août 2016 portant réorganisation, fonctionnement et composition du Conseil national de Lutte contre le SIDA.
Accords internationaux	Loi n° 1/18 du 8 décembre 2016 portant ratification par la République du Burundi de la Charte africaine sur les valeurs et les principes de la décentralisation, de la gouvernance locale et du développement local.
Administration du travail	Décret n° 100/0232 du 25 novembre 2016 portant mise en place d'une cellule spéciale à la Présidence de la République d'écoute, d'orientation, et de lutte contre les injustices liées au travail.
	Décret n° 100/057 du 4 avril 2016 portant missions, organisation et fonctionnement du Ministère des Droits de la Personne humaine, des Affaires sociales et du Genre.
<b>2017</b>	
Dispositions générales	Loi n° 1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal.
	Décret n° 100/118 du 31 mai 2017 portant création, missions, organisation et fonctionnement du Comité national de pilotage chargé de l'élaboration du Plan national de développement du Burundi.
Administration et financement	Décret n° 100/145 du 21 juillet 2017 portant révision du décret n° 100/63 du 18 mars 2015 portant création, organisation et fonctionnement du Fonds d'Appui à la Protection sociale (FAPS).
Coopératives	Loi n° 1/12 du 28 juin 2017 régissant les sociétés coopératives au Burundi.

Éducation, orientation et formation professionnelles	Décret n° 100/147 du 28 juillet 2017 portant fixation des curricula de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle.
	Décret n° 100/018 du 1er février 2017 portant réorganisation du système de gestion des bourses d'études et de stages.
Égalité des chances et de traitement	Décret n° 100/026 du 15 février 2017 portant révision du décret n° 100/306 du 21 novembre 2012 portant création, missions, organisation et fonctionnement du Forum national des Femmes au Burundi.
Public et fonctionnaires	Loi n° 1/03 du 20 février 2017 portant missions, organisation, composition et fonctionnement de la Police nationale du Burundi.
	Loi organique n° 1/04 du 20 février 2017 portant missions, organisation, composition, instruction et fonctionnement de la Force de Défense nationale du Burundi.
<b>2018</b>	
Dispositions générales	Décret n° 100/099 du 8 août 2018 portant interdiction de l'importation, de la fabrication, de la commercialisation et de l'utilisation des sachets et d'autres emballages en plastique.
	Décret n° 100/085 du 25 juillet 2018 portant Cadre national de collecte, de diffusion, d'accès, d'archivage et de sécurisation des données et des micro-données.
	Loi n° 1/14 du 5 juillet 2018 portant création d'un corps des volontaires burundais.
	Constitution du 7 juin 2018.
	Plan national de développement du Burundi (PND Burundi 2018-2027).
	Loi n° 1/09 du 11 mai 2018 portant modification du Code de procédure pénale.
	Loi n° 1/04 du 29 janvier 2018 portant modification de la loi n° 1/01 du 04 février 2008 portant Code des marchés publics.
Travailleurs handicapés	Loi n° 1/03 du 10 janvier 2018 portant promotion et protection des droits des personnes handicapées au Burundi.
Employés d'hôtels, de restaurants et de magasins	Loi n° 1/05 du 23 janvier 2018 portant insolvabilité du commerçant au Burundi.
Administration du travail	Décret n° 100/0122 du 25 août 2018 portant missions et organisation du Ministère de l'Éducation, de la Formation technique et professionnelle.
	Décret n° 100/113 du 18 août 2018 portant missions et organisation du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.
	Décret n° 100/097 du 8 août 2018 portant missions et organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi.
	Décret n° 100/087 du 26 juillet 2018 portant organisation du Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage.
	Décret n° 100/084 du 25 juillet 2018 portant révision du décret n° 100/58 du 18 mars 2008 portant création, attributions, composition et fonctionnement du Conseil national de l'Information statistique (CNIS).
	Décret n° 100/082 du 20 juillet 2018 portant organisation et fonctionnement du Ministère de la Jeunesse, des Postes et des Technologies de l'Information.
	Décret n° 100/083 du 20 juillet 2018 portant organisation du Ministère de la Sécurité publique et de la Gestion des catastrophes.
Sécurité et santé au travail	Loi n° 1/08 du 11 mai 2018 portant gestion des pesticides au Burundi.
Sécurité sociale (normes générales)	Loi n° 1/12 du 30 mai 2018 portant Code de l'offre des soins et services de santé au Burundi.
<b>2019</b>	
Dispositions générales	Décret n° 100/176 du 26 novembre 2019 portant Code d'éthique et de déontologie des mandataires politiques de la superstructure de la République.
	Loi organique n° 1/21 du 3 août 2019 portant modification de la loi n° 1/07 du 25 février 2005 régissant la Cour Suprême.

	Loi organique n° 1/13 du 12 juin 2019 portant organisation et fonctionnement du Conseil supérieur de la Magistrature.
Politique de l'emploi, promotion de l'emploi et services de l'emploi / Travailleurs handicapés	Décret n° 100/0125 du 9 août 2019 portant création, missions, composition et fonctionnement du Comité national pour les Droits des personnes handicapées au Burundi.
Public et fonctionnaires	Décret n° 100/0128 du 9 août 2019 portant organisation, missions et fonctionnement de l'Institut Supérieur de Police «(I.S.P)» en sigle.
<b>2020</b>	
Dispositions générales	Décret n° 100/088 du 22 octobre 2020 portant révision du décret n° 100/059 du 24 avril 2020 portant création, mandat, composition et fonctionnement du Comité chargé de lutter contre la propagation et la contamination du COVID-19 au Burundi.
	Décret n° 100/059 du 24 avril 2020 portant création, mandat, composition et fonctionnement du Comité chargé de lutter contre la propagation et la contamination du COVID-19 au Burundi.
Administration du travail	Décret n° 100/063 du 22 septembre 2020 portant révision du décret n° 100/041 du 25 août 2008 portant réorganisation des Services de la Présidence de la République du Burundi.
	Décret n° 100/007 du 28 juin 2020 portant révision du décret n° 100/037 du 19 avril 2018 portant structure, fonctionnement et missions du Gouvernement de la République du Burundi.
Public et fonctionnaires	Décret n° 100/062 du 16 septembre 2020 portant subvention des soins de santé pour le personnel de l'État mis en retraite pour limite d'âge.
Sécurité sociale (normes générales)	Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi.
	Loi n° 1/07 du 12 mars 2020 portant modification de la loi n° 1/012 du 30 mai 2018 portant Code de l'offre des soins et services de santé au Burundi.

Source: OIT, NATLEX, Burundi.

**Tableau 18: Convention de l'OIT ratifié au Burundi, 2021**

Sujet et/ou droit	Convention	Date de ratification
<b>Conventions fondamentales</b>		
Liberté d'association et négociation collective	C087 - Liberté d'association et protection du droit syndical, 1948, 1948	1993
	C098 - Convention sur le Droit d'Organisation et de Négociation Collective, 1949	1997
Elimination de toutes les forms du travail forcé	C029 – Convention relative au Travail Forcé, 1930	1963
	C105 – Convention relative à l'Abolition du Travail Forcé, 1957	1963
Abolition effective du travail des enfants	C138 – Convention relative à l'Age Minimum, 1973	2000
	C182 – Convention relative aux Pires Formes du Travail des Enfants, 1999	2002
Elimination de la discrimination dans l'emploi	C100 - Convention relative à l'Egalité de Rémunération, 1951	1993
	C111 – Convention relative à la Discrimination (Emploi et Profession), 1958	1993
<b>Conventions relatives à la Gouvernance</b>		
Inspection du Travail	C081 – Convention relative à l'Inspection du Travail, 1947	1971
	C129 – Convention relative à l'Inspection du Travail (Agriculture), 1969	Not ratified
Politique d'emploi	C122 – Convention relative à la Politique d'Emploi, 1964	Not ratified
Tripartisme	C144 – Convention sur la Consulation Tripartite (Standards de Travail Internationaux), 1976	1997
<b>Conventions Techniques (à jour)</b>		
Heures de Travail	C014 – Convention relative au Repos Hebdomadaire (Industrie), 1921	1963
Salaires	C094 – Convention relative aux Clauses de Travail (Contrats Publics), 1949	1963
Relations Industrielles	C135 – Convention relative aux Représentants des Travailleurs, 1971	1979

NB : Les Conventions fondamentales sont les huit conventions les plus importantes de l'OIT qui couvrent quatre principes et droits fondamentaux au travail. Les conventions sur la gouvernance sont quatre conventions que l'OIT a désignées comme importantes pour le renforcement des institutions et des capacités nationales qui servent à promouvoir l'emploi. Il existe également 73 conventions techniques, que l'OIT considère comme "à jour" et activement promues.  
 Source : BIT, NORMLEX, Profils de pays, Burundi.

**Tableau 19: Facilité de Faire des Affaires au Burundi, 2020**

Sujets	Valeur
En général	166
Créer une entreprise	44
Traitement des permis de construire	161
Obtenir de l'électricité	184
Enregistrement des biens	100
Obtenir un crédit	176
Protéger les investisseurs minoritaires	143
Payer des impôts	140
Commerce transfrontalier	169
Exécution des contrats	158
Résolution de l'insolvabilité	147

*NB : Les indicateurs de Doing Business 2020 sont classés de 1 (haut) à 190 (bas) parmi les autres pays. Les classements en disent long sur l'environnement des affaires, mais ils ne mesurent pas tous les aspects de cet environnement qui comptent pour les entreprises et les investisseurs et qui influent sur la compétitivité de l'économie. Néanmoins, un classement élevé signifie que le gouvernement a créé un environnement réglementaire propice à l'exploitation d'une entreprise.*

Source : Banque Mondiale et SFI, Ease of Doing Business 2020 au Burundi.

## REFERENCES

---

- <sup>1</sup> World Bank, The World Bank in Burundi, Overview, April 2021.
- <sup>2</sup> Worldometer, GDP per capita.
- <sup>3</sup> The World Bank, World Development Indicators.
- <sup>4</sup> UNCTAD, 2020 World Investment Report.
- <sup>5</sup> U.S. Department of State, 2020 Investment Climate Statements: Burundi.
- <sup>6</sup> ILO, NATLEX, Country Profile Burundi, Basic Laws.
- <sup>7</sup> Yaga Burundi & RNW Media, Nouveau code du travail, quelles innovations?, January 28, 2021
- <sup>8</sup> Yaga Burundi & RNW Media, Nouveau code du travail, quelles innovations?, January 28, 2021.
- <sup>9</sup> Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi.
- <sup>10</sup> ITUC, Survey of violations of trade union rights, Burundi.
- <sup>11</sup> ILO, NORMLEX, Comments adopted by the CEACR: Burundi, April 2021.
- <sup>12</sup> Isao Kamata, Labor Clauses in Regional Trade Agreements and Effects on Labor Conditions: An Empirical Analysis, IDE Discussion Paper No. 609, July 2016.
- <sup>13</sup> EAC, Annex on the Free Movement of Workers, November 2009.
- <sup>14</sup> European Council, Cotonou Agreement.
- <sup>15</sup> United States' Trade Representative, 2020 Biennial Report on the Implementation of the African Growth and Opportunity Act, June 2020.
- <sup>16</sup> Ministère du Travail et de la Fonction Publique Government of Benin, Missions générales du ministère, April 2021.
- <sup>17</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for Burundi, 2019; and BTI, Burundi Country Report 2020, Country Dashboard Burundi.
- <sup>18</sup> ITUC, Burundi - Political intimidation and creation of yellow unions in health and education sectors, 2012.
- <sup>19</sup> DTDA, Labour market profiles.
- <sup>20</sup> DTDA, Data-collection tool, 2019: Burundi, SRO Eastern Africa, 2020.
- <sup>21</sup> Association des Employeurs du Burundi, Members, April 2021.
- <sup>22</sup> ILO, Governance, Social dialogue.
- <sup>23</sup> ILO, Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018): Burundi, NORMLEX, 2018.
- <sup>24</sup> DTDA, Burundi Labour Market Profile, 2018.
- <sup>25</sup> Boaz Nimpe and Parfait Nkerabagenzi, Labor Market Study in Burundi, June 2020.
- <sup>26</sup> Boaz Nimpe and Parfait Nkerabagenzi, Labor Market Study in Burundi, June 2020.
- <sup>27</sup> ITUC, Global Rights Index 2020.
- <sup>28</sup> ITUC, Survey of Violations of Trade Union Rights: Burundi.
- <sup>29</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2020, Burundi.
- <sup>30</sup> United States' Trade Representative, 2020 Biennial Report on the Implementation of the African Growth and Opportunity Act, June 2020.
- <sup>31</sup> UN News Center, Burundian authorities 'shut doors' to engagement, cooperation – Security Council told, March 9, 2017.
- <sup>32</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2020, Burundi.
- <sup>33</sup> Walk Free Foundation, The Global Slavery Index 2018.
- <sup>34</sup> The Guardian, The global slavery index is based on flawed data – why does no one say so?, November 28, 2014.
- <sup>35</sup> ILO, NORMEX, Freedom of association cases: Burundi.
- <sup>36</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2016, Burundi.
- <sup>37</sup> SalaryExplorer, Average Salary in Burundi 2021.
- <sup>38</sup> Bertelsmann Stiftung, Burundi Country Report 2020, BTI Transformation Index, 2020.
- <sup>39</sup> World Bank, Republic of Burundi: Addressing Fragility and Demographic Challenges to Reduce Poverty and Boost Sustainable Growth, Systematic Country Diagnostic, Report No. 122549-Bi, June 15, 2018.

- <sup>40</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2020, Burundi.
- <sup>41</sup> Boaz Nimpe and Parfait Nkerabagenzi, Labor Market Study in Burundi, June 2020.
- <sup>42</sup> The Chamber of Commerce, Recensement Général des Entreprises, 2015.
- <sup>43</sup> World Bank, Burundi: Local Development for Jobs Project, Report No: PAD2390, August 1, 2017.
- <sup>44</sup> Orion Donovan-Smith and Odilon Ndayisaba, Poverty and unemployment fuel Burundi's unrest, May 7, 2015.
- <sup>45</sup> United Nation Economic Commission for Africa, Economic Overview of Burundi: Agricultural productivity, key to greater growth, July 14, 2017.
- <sup>46</sup> World Bank, Évaluation de la pauvreté au Burundi, November 2016.
- <sup>47</sup> International Organization for Migration, Comparative Study on the Free Movement of Workers in Select East African Community Countries: Burundi, Kenya, Rwanda, and the United Republic of Tanzania, 2018.
- <sup>48</sup> World Economic Forum, Global Competitiveness Report 2014-2015.
- <sup>49</sup> Iwacu, Burundi Government committed to fighting brain drain, says first deputy President, April 10, 2017.
- <sup>50</sup> UNHCR, Burundi: Operation Update, March 2021.
- <sup>51</sup> Vargas-Silva Carlos (2015): The economic consequences of refugee return: evidence from Burundi and Tanzania, COMPAS, University of Oxford.
- <sup>52</sup> Antony Ongayo and Sonja Fransen, Migration in Burundi: History, Current Trends and Future Prospects, Paper Series: Migration and Development Country Profiles, February 2010.
- <sup>53</sup> UNHCR and UNDP, 2021 Burundi Refugee Return and Reintegration Plan – January - December 2021.
- <sup>54</sup> National Institute of Statistical of Rwanda, Labour Force Survey 2019.
- <sup>55</sup> World Bank, Évaluation de la pauvreté au Burundi, November 2016.
- <sup>56</sup> DTDA, Data-collection tool: Burundi.
- <sup>57</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2020, Burundi.
- <sup>58</sup> UNICEF, Burundi: Child Protection, April 2021.
- <sup>59</sup> U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2020, Burundi.
- <sup>60</sup> UN Women, Burundi commits to reinforcing gains and advancing gender equality under the 2030 Agenda for sustainable development (updated).
- <sup>61</sup> EATUC, Gender Strategy, 2011.
- <sup>62</sup> UNDP, Gender equality and women's empowerment in public administration, Burundi Cade Study, 2012.
- <sup>63</sup> Afro Barometer, Gender equality in Burundi: Why does support not extend to women's right to inherit land?, July 2015.
- <sup>64</sup> UNDP, Human Development Report 2020, Table 5: Gender Inequality Index, 2020.
- <sup>65</sup> World Economic Forum, Insight Report, The Global Gender Gap Report 2020.
- <sup>66</sup> World Bank and International Finance Cooperation, Enterprise Survey, Burundi Country Profile 2014.
- <sup>67</sup> OECD, Africa Economic Outlook, Benin, 2013.
- <sup>68</sup> Interpeace, The Aspirations of Young People for the Future of Burundi, July 3, 2018.
- <sup>69</sup> World Bank, Voices of Youth in Post-conflict Burundi: Perspectives on Exclusion, Gender and Conflict, 2012.
- <sup>70</sup> United States Institute of Peace, Youth in Rwanda and Burundi: Contrasting Visions, Special Report 293, October 2011.
- <sup>71</sup> Interpeace, The Aspirations of Young People for the Future of Burundi, July 3, 2018.
- <sup>72</sup> World Bank, Voices of Youth in Post-conflict Burundi: Perspectives on Exclusion, Gender and Conflict, 2012.
- <sup>73</sup> World Bank, Burundi: Addressing the Challenges and Opportunities in Basic Education, Public Expenditure Review, December 31, 2018.
- <sup>74</sup> Philip Verwimp, New Education Policy in Burundi Could Halve Teenage Pregnancy, June 22, 2018.
- <sup>75</sup> World Bank, Burundi: Addressing the Challenges and Opportunities in Basic Education, Public Expenditure Review, December 31, 2018.
- <sup>76</sup> World Bank, Burundi: Addressing the Challenges and Opportunities in Basic Education, Public Expenditure Review, December 31, 2018.

<sup>77</sup> World Bank, Firms offering formal training (% of firms), 2020.

<sup>78</sup> World Bank, World Development Indicators.

<sup>79</sup> ILO, World Social Protection Report 2017-19, Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017.

<sup>80</sup> IMF, Burundi: Poverty Reduction Strategy Paper II, August 6, 2012.

<sup>81</sup> UNICEF, Burundi: Budgetary Analysis, Social Protection, 2020/2021.

<sup>82</sup> UNICEF, Burundi: Budgetary Analysis, Social Protection, 2020/2021.

<sup>83</sup> International Bank for Reconstruction and Development and The World Bank, Pension Systems in East Africa: A Deep Dive, 2019.

<sup>84</sup> D. Habonimana, L. Ouedraogo, E. Ndirahisha, N. Misago, R. Ciza, D. Niyomwungere, F. Niyongabo, J. B. Irakoze, J. D. Nkurunziza, and S. Manirakiza, Understanding the influence of the COVID-19 pandemic on hospital-based mortality in Burundi: a cross-sectional study comparing two time periods, *Epidemiol Infect*, November 13, 2020.

<sup>85</sup> IMF, Burundi: Request for Debt Relief Under the Catastrophe Containment and Relief Trust — Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Burundi, July 2020.

<sup>86</sup> U.S. Embassy in Burundi, Alert: Government of Burundi Updated COVID-19 Prevention Measures, January 13, 2021.