



MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE

Crédit IDA N° : V3770

**Projet d'adaptation des moyens de subsistance
ruraux et des systèmes alimentaires (Riz Plus)**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN
D'ŒUVRE
PGMO**

VERSION FINALE

Fevrier 2023

Table des matières

1	INTRODUCTION	1
1.1	OBJECTIFS DES PGM0	1
1.2	CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	1
1.3	OBJECTIFS DU PROJET.....	1
1.3.1	<i>Objectif Général</i>	1
1.3.2	<i>Objectifs Spécifiques</i>	2
1.4	COMPOSANTE DU PROJET	2
1.5	TYPES D'ACTIVITES POTENTIELLES ENGENDREES PAR LA MISE EN ŒUVRE DES SOUS COMPOSANTES DU PROJET 4	
1.6	ZONE D'INTERVENTION DU PROJET ET LES BENEFICIAIRES	4
1.7	INTRODUCTION SUR L'EMPLOI GENERE PAR LE PROJET RIZ PLUS	4
2	GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 6	
2.1	TRAVAILLEURS DIRECTS	6
2.1.1	<i>Structure de l'unité de coordination et de gestion du Projet</i>	6
2.1.2	<i>Recrutement</i>	8
2.2	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	8
2.3	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	9
2.4	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	9
2.5	AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	9
2.6	CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS	10
2.7	DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	10
3	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	15
3.1	RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE REHABILITATION DES OUVRAGES	17
3.2	RISQUES D'ACCIDENTS A CAUSE DE LA CIRCULATION DES ENGINES ET DES VEHICULES	17
3.3	RISQUES LIES AUX OPERATIONS DE REBOISEMENT ET PROTECTION DES BASSINS VERSANTS	17
3.4	RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES TRAVAILLEURS ET LES POPULATIONS LOCALES.....	17
3.5	RISQUES LIES A L'AFFLUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE	18
3.6	RISQUES DE TRANSMISSION DE MALADIES CONTAGIEUSES, INFECTIEUSES OU A VECTEUR	18
3.7	RISQUES DE TRAVAIL DES ENFANTS.....	18
3.8	RISQUES DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	18
3.9	RISQUES COURUS PAR LES TRAVAILLEURS VULNERABLES.....	19
3.10	RISQUES D'EXCLUSION ET DE DISCRIMINATION	19
3.11	RISQUES LIES AUX CAMPS DE TRAVAILLEURS.....	20
3.12	RISQUES DE SECURITE	20
3.13	RISQUES LIES A L'ENGAGEMENT DU PERSONNEL DE SECURITE.....	20
4	CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET RIZ PLUS	21
4.1	CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL.....	21
4.2	NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE	21
4.2.1	<i>Dispositions générales</i>	21

4.2.2	<i>Exigences spécifiques en matière de la protection de la main d'œuvre</i>	21
4.3	CADRE JURIDIQUE NATIONAL REGISSANT L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	24
4.3.1	<i>Emploi et travail</i>	24
4.3.2	<i>Travail des enfants</i>	27
4.3.3	<i>Travail forcé</i>	27
4.3.4	<i>Droits collectifs</i>	28
4.4	CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	28
4.4.1	<i>Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)</i>	28
4.4.2	<i>VIH/SIDA</i>	29
4.4.3	<i>Autres maladies transmissibles dont le COVID -19</i>	29
4.4.4	<i>VBG/EAS/HS</i>	30
4.5	NOTE D'HARMONISATION ETABLIE POUR LES PROJETS FINANCES PAR LA BANQUE MONDIALE A MADAGASCAR.....	30
4.6	ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE NATIONAL ET LA NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE	30
4.6.1	<i>Concordance</i>	30
4.6.2	<i>Complémentarité</i>	30
4.6.3	<i>Divergence</i>	31
4.7	CADRE INSTITUTIONNEL.....	32
5	ROLES ET RESPONSABILITES	33
5.1	MISE EN ŒUVRE DU PGM0.....	33
5.2	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	33
5.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS.....	33
5.4	FORMATION DES TRAVAILLEURS	33
5.5	PERSONNEL DE SECURITE	33
5.6	GESTION DES PLAINTES DANS LE CADRE DU PGM0	34
6	POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	35
6.1	CONSIDERATION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	35
6.2	PROCEDURES DE MINIMISATION DES IMPACTS NEGATIFS DUS A L'AFFLUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE	35
6.3	PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	36
6.3.1	<i>Egalité des chances et non-discrimination</i>	36
6.3.2	<i>Recrutement des travailleurs directs</i>	36
6.4	DIRECTIVES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS.....	37
6.5	PROCEDURES LIEES A LA SECURITE AU TRAVAIL	38
6.5.1	<i>Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé</i>	38
6.5.2	<i>Equipement de protection individuelle (EPI)</i>	38
6.5.3	<i>Sécurité de travail en hauteur</i>	39
6.5.4	<i>Situation d'urgence</i>	39
6.5.5	<i>Signalisation</i>	39
6.5.6	<i>Atténuation des risques liés à la circulation des engins et des véhicules</i>	39
6.5.7	<i>Base vie du chantier</i>	40
6.5.8	<i>Travailleurs vulnérables</i>	40
6.6	AUTRES MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES.....	40
6.7	PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LE COVID -19	41
6.8	INFORMATIONS ET RAPPORTAGE	41
6.8.1	<i>Information et sensibilisation des personnels sur le PGM0</i>	41
6.8.2	<i>Information et Rapportage de cas d'incidents</i>	41

7	CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET	42
7.1	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS	42
7.2	CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS	42
7.3	SALAIRE ET SYSTEME DE REMUNERATION	42
7.4	INDEMNITE DE MISSION	43
7.5	TEMPS DE TRAVAIL	43
7.6	TEMPS DE REPOS.....	43
7.7	CONGES.....	44
7.7.1	<i>Congé annuel.....</i>	44
7.7.2	<i>Congé de maternité.....</i>	44
7.7.3	<i>Congé exceptionnel.....</i>	44
7.8	FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS	45
7.9	LICENCIEMENT	45
7.10	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION	46
7.11	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	46
7.11.1	<i>L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet</i>	46
7.11.2	<i>La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet</i>	46
7.11.3	<i>La procédure à suivre si l'on découvre que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet</i>	46
7.11.4	<i>La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans</i>	46
7.11.5	<i>Autres dispositions liées à l'âge.....</i>	47
7.12	TRAVAIL FORCE.....	47
8	MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL	48
8.1	CONSIDERATIONS D'ORDRE GENERAL	48
8.2	TYPLOGIE DES DIFFERENDS LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI.....	48
8.3	PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DIFFERENDS.....	48
8.4	TRAITEMENT DES CAS DE PLAINTES LIEES A LA VBG, L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL/HARCELEMENT SEXUEL (EAS/HS) EN MILIEU DE TRAVAIL.....	51
8.4.1	<i>Protocole d'intervention.....</i>	51
8.4.2	<i>Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE.....</i>	52
8.4.3	<i>Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail.....</i>	52
8.4.4	<i>Procédures relatives à la gestion des plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE.....</i>	53
8.5	DISPOSITIF INSTITUTIONNEL DE TRAITEMENT DE DIFFERENDS.....	55
8.5.1	<i>Comite de gestion des différends des travailleurs au niveau central</i>	55
8.5.2	<i>Comité régional de gestion des différends</i>	55
8.6	CLOTURE ET ARCHIVAGE DES PLAINTES	55
8.7	REPORTING.....	56
9	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	57
9.1	PROCEDURES DE SELECTION.....	57
9.2	PROCEDURES REGISSANT LES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	57
9.3	CONTRAT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	57
9.4	SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	58
9.5	SUIVI DE PERFORMANCE DES TIERS PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	58
9.6	PROTECTION DES TRAVAILLEURS	58
10	GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	59

10.1	RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	59
10.2	CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	59
10.3	MESURES DE PROTECTION DE SANTE ET DE SECURITE	59
10.4	MECANISME DE SUIVI.....	60
10.5	FORMATION.....	60
11	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	61
11.1	PRINCIPES POUR LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	61
11.2	TYPES DE CONTRAT POUR TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	61
11.3	REMUNERATION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	62
11.4	MESURES DE PROTECTION, DE SECURITE, DE SANTE ET D'ASSISTANCE DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	62
11.5	FORMATION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	62
11.6	MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	63
11.7	ROLES ET RESPONSABILITES EN MATIERE DE SUIVI DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	63
12	GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	64
12.1	STATUT PROFESSIONNEL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.....	64
12.2	AVANTAGES	64
12.3	FORMATION.....	64
13	SUIVI ET EVALUATION DU PGMO	65

Liste des tableaux

Tableau 1.	Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs.....	10
Tableau 2 :	Effectif prévisionnel des compétences à recruter	10
Tableau 3 :	Risques liés au travail et à l'emploi de la main d'œuvre	15
Tableau 4.	Risques et dangers auxquels sont exposés les travailleurs vulnérables	19
Tableau 5.	Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2	31
Tableau 6 :	Congé exceptionnel	44
Tableau 7 :	Processus de traitement des différends de travail.....	51

Liste des figures

Figure 1 :	Organigramme du Projet Riz Plus.....	7
------------	--------------------------------------	---

Liste des annexes

Annexe 1 :	Code de conduite pour les travailleurs directs	ii
Annexe 2 :	Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet Riz Plus.....	v
Annexe 3 :	Qualification de faute lourde	xi
Annexe 4 :	Classification salariale à Madagascar – Extrait de l'Arrêté N° 278-IGT DU 5 FEVRIER 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités	xii
Annexe 5 :	Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy	xiv

Acronymes et abréviations

ADL	: Agent de Développement Local
AIC	: Agriculture Climato-Intelligente
APD	: Avant-Projet Détaillé
AUE	: Association des Usagers de l'Eau
BTP	: Bâtiments et Travaux Publics
CC	: Convention Collective
CGDT	: Comité de Gestion des Différends des Travailleurs
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	: Carte d'Identité Nationale
CNAPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CP	: Comité de Pilotage
DRAE	: Direction Régionale de l'Agriculture et de l'Élevage
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
ESHS	: Exigences Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
FRERHA	: Fonds de Remise en état et d'Entretien de Réseaux HydroAgricoles
HIMO	: Haute Intensité de Main-d'Œuvre
HS	: Harcèlement Sexuel
HSE	: Hygiène, Sécurité et Environnement
HSSE	: Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
MATSF	: Ministère de l'Aménagement du Territoire et des Services Fonciers
MEAH	: Ministère de l'Eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène
MEDD	: Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MinAE	: Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage
MPPSPF	: Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ONG	: Organisation Non-Gouvernementale
PAMC	: Plan d'Action des Mesures Correctives
PDO	: Project Development Objective - Objectif de Développement du Projet
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre
SIDA	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SME	: Salaire Minimum d'Embauche
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TdR	: Termes de Référence
TMS	: Troubles Musculo-Squelettiques
UER	: Unité d'Exécution Régionale
UGP	: Unité de Gestion de Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence Contre les Enfants
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

1 INTRODUCTION

1.1 Objectifs des PGM

Se conformant à la NES 2 relative à l'« Emploi et conditions de travail », il est requis d'élaborer un document concernant les procédures de gestion de la main-d'œuvre (en sigle PGM). Le présent document constitue ainsi les procédures de gestion de la main-d'œuvre du Projet d'Adaptation des moyens de subsistance ruraux et des systèmes alimentaires (Riz Plus) du Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage pour le développement agricole du secteur Riz dans les Régions Alaotra Mangoro et Sofia.

Le document des PGM a pour objet de faciliter la planification du Projet et de déterminer les ressources nécessaires pour résoudre les éventuels problèmes de main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre dudit Projet. Il permet (i) d'identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet, et (2) d'énoncer les moyens pour satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

1.2 Contexte et justification du Projet

Le Projet d'adaptation des moyens de subsistance ruraux et des systèmes alimentaires (Riz Plus) est un Projet du Gouvernement Malagasy pour contribuer au développement de la production agricole et alimentaire en général et celui de la production rizicole en particulier. Dans sa première phase, le Projet intervient dans deux régions présentant des potentiels rizicoles élevés qui englobent les Régions d'Alaotra Mangoro et du Sofia. L'extension du projet est prévue dans trois autres régions qui ne sont pas encore bien définies au cours de cette phase de préparation du projet.

De par sa nature et son domaine d'intervention, le Projet est placé sous tutelle du Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage et sous tutelle financière du Ministère de l'Economie et des Finances.

1.3 Objectifs du projet

1.3.1 Objectif Général

L'Objectif de Développement du Projet (PDO) est d'augmenter la productivité et la résilience des moyens de subsistance ruraux ; et de renforcer la gestion intégrée du paysage dans des zones ciblées à Madagascar : Alaotra Mangoro et Sofia qui sont des régions à fort potentiel agricole.

Les investissements en cours dans les infrastructures de transport et la réforme foncière au niveau de ces zones, financés par la Banque mondiale, devraient améliorer l'accès aux marchés et aux terres des communautés agricoles rurales.

Grâce à une approche plus globale et systémique du développement rural, qui reconnaît l'interdépendance des communautés agricoles et des écosystèmes dont dépendent leurs moyens de subsistance, ainsi que le rôle essentiel que jouent les marchés et la sécurité foncière pour catalyser et soutenir leurs investissements, le projet (i) soutiendra la planification, la restauration et la gestion intégrées du paysage au niveau communautaire, (ii) intensifiera l'agriculture irriguée durable et (iii) renforcera les chaînes de valeur tout en favorisant une diversification accrue des moyens de subsistance, des revenus et des régimes alimentaires.

1.3.2 Objectifs Spécifiques

Spécifiquement, les activités du projet viseront (i) à financer des activités de reboisement et de restauration des paysages, à réhabiliter et étendre les périmètres irrigués existants, à moderniser les pistes rurales et à renforcer la capacité d'organisation et de gestion des ressources naturelles des groupes d'usagers de l'eau, des organisations de producteurs ; ii) à investir dans la recherche, le développement et la diffusion de semences améliorées et de systèmes de distribution d'intrants pour l'accroissement de la productivité agricole ; iii) à faciliter la vulgarisation et la formation pour catalyser l'adoption des technologies et des pratiques intelligentes face au climat pour améliorer les rendements et la diversification des cultures ; iv) à améliorer l'efficacité et l'efficience des pratiques adaptées aux conditions environnementales et de ressources spécifiques des zones rizicoles ciblées et aux besoins des communautés rizicoles ; v) à inciter les investissements des agriculteurs et des agro-industriels dans la mécanisation, le stockage et les mises à niveau de l'agro-transformation dans l'ensemble des chaînes de valeur du riz et d'autres cibles grâce à des subventions et des facilités de crédit de contrepartie, de mécanismes collectifs d'approvisionnement en intrants, d'agrégation et de stockage et un meilleur accès aux marchés.

1.4 Composante du projet

Le Projet comporte 5 composantes :

- **Composante 1: Promotion de la restauration et de la gestion communautaires des bassins versants dans les zones cibles (22 millions \$US)**

L'objectif est de réduire l'érosion et de restaurer les services écologiques qui préserveront et soutiendront la durabilité des investissements agricoles. La composante 1 se composera de 2 sous-composantes :

- ✓ *Sous-composante 1.1: Développement et mise en œuvre du plan de protection de bassin versant (17 millions de \$US):*

Le projet financera des activités de restauration des bassins versants dans le but de réduire l'érosion et l'engorgement dans les systèmes d'irrigation en aval. Ces activités se concentreront sur la promotion de la reforestation et de l'agroforesterie dans les zones du projet. Ces efforts nécessiteront des plans de gestion clairs pour permettre aux communautés locales de générer des flux de revenus, en trouvant une valeur aux arbres, tout en s'assurant que la couverture arborée remplit le rôle de réduction de l'érosion de manière durable.

Le projet encouragera également la sécurisation foncière par le biais du mécanisme cash/land for trees. Le soutien à la sécurisation foncière est l'un des moyens éprouvés pour encourager les investissements à long terme des communautés locales, et la plantation d'arbres, qui est par nature à plus long terme, peut être un moyen d'accélérer la réhabilitation des bassins versants.

- ✓ *Sous-composante 1.2 : Promotion des pratiques agroécologiques (5 millions de \$US):*

L'agroécologie permet d'aborder la diversité des espaces d'un même territoire avec des pratiques adaptées aux contraintes en promouvant des productions adaptées, des pratiques respectueuses des ressources naturelles (sol, eau, biodiversité). Elle repose sur des interactions entre l'élevage, l'agroforesterie, la diversification des productions, des offres techniques et des innovations sociales mais aussi sur des interactions entre différents espaces d'un même territoire. Le projet soutiendra la diffusion de pratiques agro-écologiques adaptées aux spécificités des différentes zones du paysage/bassin versant (pentes boisées, hauts plateaux, tanety, rizières, etc.) et visant à assurer la sécurité alimentaire et un revenu stable aux producteurs.

- ✓ Cela passe par le renforcement des capacités (formation, accompagnement) des producteurs et des coopératives ; la diffusion de semences, d'outils et de pratiques adaptées ; le suivi de l'évolution de la production, des interactions entre zone et pratiques.

- **Composante 2: L'amélioration de la qualité et des performances des infrastructures d'irrigation existantes (70 millions \$US).**

Avec pour objectif de faciliter l'amélioration de la qualité et de la performance des infrastructures de gestion de l'eau existantes, la composante 2 sera composée de deux sous-composantes :

- ✓ *Sous-composante 2.1: Réhabilitation et renforcement des infrastructures d'irrigation :*

Le projet appuiera la réhabilitation des infrastructures d'irrigation couvrant une superficie estimée à 30 000 ha dans les deux régions sélectionnées : Alaotra-Mangoro (26 000 ha) et Sofia (4 000 ha).

- ✓ *Sous-composante 2.2 : Appui à la structuration du Fonds de Remise en état et d'Entretien de Réseau Hydroagricoles (FRERHA).*

- **Composante 3 : Renforcement de la résilience des moyens de subsistance et des chaînes de valeur (113 millions \$US).**

Avec pour objectif de catalyser les investissements intelligents face au climat et de promouvoir la diversification des systèmes alimentaires, des revenus et des régimes alimentaires pour des communautés et des moyens de subsistance plus productifs, résilients et sains, la composante 3 se composera de trois sous-composantes :

- ✓ *Sous-composante 3.1 : Appuyer la diffusion, l'adoption et la vulgarisation des innovations agriculture climato-intelligente (AIC)*

Cette sous-composante encouragera les investissements dans le déploiement et l'adoption d'innovations et de paquets technologiques sensibles au climat et à la nutrition parmi les petits exploitants agricoles et les coopératives dans les zones ciblées.

- ✓ *Sous-composante 3.2 : Renforcement des chaînes de valeur par des subventions de contrepartie*

Cette sous-composante soutiendra, par le biais de subventions de contrepartie et de garanties de crédit, les investissements de sous-projets réalisés par des coopératives d'agriculteurs, des producteurs de semences, des producteurs de semences, des agro-transformateurs, des négociants, des fabricants d'agro-équipements et des fournisseurs de machines, et d'autres acteurs de la chaîne de valeur. Les sous-projets éligibles comprennent, sans s'y limiter, la construction d'installations de stockage, l'achat et/ou la location d'équipements agricoles, de pompes d'irrigation et de matériel connexe, les technologies de traitement post-récolte (c'est-à-dire la mouture, le séchage) et de stockage, ainsi que l'acquisition et l'installation d'unités de transformation alimentaire.

- ✓ *Sous-composante 3.3 : Développement d'une infrastructure routière rurale résiliente au climat*

Cette sous-composante financera la modernisation des routes de desserte, des petits ponts et d'autres infrastructures de marché rural afin d'améliorer l'accessibilité des zones de production aux centres de transformation et de consommation, et aux marchés finaux en aval.

- **Composante 4 : Gestion du projet, développement et diffusion des connaissances (20 millions \$US).**

Cette sous-composante soutiendra tous les aspects de la gestion et du suivi et de l'évaluation du projet. Elle financera les activités liées au démarrage du projet, au suivi et à l'évaluation, à la gestion des

connaissances, à la communication et au respect des exigences fiduciaires, environnementales et sociales, y compris les engagements de l'entreprise (tels que les activités d'engagement des citoyens).

- Composante 5 : Composante de réponse d'urgence (CERC)

Cette composante permettra une réaffectation rapide des fonds non engagés du crédit en cas d'urgence éligible.

1.5 Types d'activités potentielles engendrées par la mise en œuvre des sous composantes du Projet

Au cours de l'élaboration de ce document, le Projet étant à sa phase de préparation, les activités à mettre en œuvre ne sont pas encore bien définies. Toutefois, des types d'activités peuvent être énoncés en analysant les différentes sous-composantes stipulées dans les divers documents relatifs à la constitution du projet. Les activités citées ci-après ne revêtent pas un caractère exhaustif :

- Elaboration et mise en œuvre de plan de protection de bassin versant ;
- Reboisement et formation de pépiniéristes ;
- Promotion des pratiques agroécologiques, de systèmes agroforestiers et agrosylvopastoraux ;
- Aménagement du paysage ;
- Appui à la sécurisation foncière ;
- Réhabilitation des infrastructures hydroagricoles ;
- Facilitation de l'accès au système de micro-irrigation ;
- Renforcement des capacités des AUE ;
- Mise en place du FERHA ;
- Appui à la production, la diffusion, l'adoption et la vulgarisation des innovations agricoles (semences améliorées, biofertilisants, biopesticides) et des équipements agricoles ;
- Mobilisation de système financier innovant (voucher, matching grants) ;
- Promotion de la diversification des cultures (cultures maraîchères, riz pluvial, cultures légumineuses) et de l'élevage à cycle court ;
- Réhabilitation des infrastructures de post-récolte, des infrastructures de marché ;
- Réhabilitation de pistes de desserte, des petits ouvrages de franchissement ;
- Mise en place UGP national et régional ;
- Réhabilitation des bâtiments administratifs du DRAE dans chaque région pour héberger les UER ;
- Lancement de diverses études (APD, nutrition, Climat smart agriculture).

1.6 Zone d'intervention du Projet et les bénéficiaires.

Le projet interviendra principalement au niveau de deux régions rizicoles de Madagascar, à savoir (i) la région de la Sofia, constitué de 7 districts et 104 communes, et se situe sur le littoral Nord-Ouest de Madagascar ; et la région d'Alaotra Mangoro qui est constitué de 5 districts, dont 3 incluent la cuvette du Lac Alaotra, et 79 communes.

Les interventions du projet bénéficieront à environ 183 000 ménages, dont 175 000 agriculteurs. Le projet donnera la priorité à la réhabilitation de 30 000 ha de périmètres irrigués bénéficiant à environ 300 000 bénéficiaires directs et à plus de 11 000 ha de bassins versants.

1.7 Introduction sur l'emploi généré par le Projet Riz Plus

Eu égard à tout ce qui précède, la mise en œuvre du Projet Riz Plus initié par le Gouvernement de Madagascar à travers le Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage (MinAE) favorisera la création de

nombreux emplois, qu'ils soient de courte ou de longue durée. Ainsi, on assistera à une grande pluralité des emplois créés.

Les chapitres 04 à 13 développent les spécificités et les dispositions à considérer et à mettre en œuvre selon les exigences liées aux procédures de gestion de la main d'œuvre.

2 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Le Projet Riz Plus requiert l'intervention de nombreuses entités qui recruteront un certain nombre de catégories de main-d'œuvre pour mener les activités tout au long du cycle de vie du Projet.

Ainsi, ce Projet emploiera cinq (05) types de travailleurs : (i) les travailleurs directs, (ii) les travailleurs contractuels, (iii) les travailleurs communautaires, (iv) les employés des fournisseurs principaux, (v) et les agents de l'Administration publique.

2.1 Travailleurs directs

Selon la NES 2 de la Banque, *les travailleurs directs sont toutes personnes employées directement par le Projet pour effectuer des tâches qui lui sont directement liées*. Il importe de noter ici que les employés du promoteur du Projet et les agences d'exécution du projet font partie intégrante des travailleurs directs.

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés par et travaillant directement pour l'Unité de Gestion de Projet au niveau national (UGP) et les deux Unités d'Exécution Régionale (UER) hébergées au sein des Directions Régionales de l'Agriculture et l'Elevage (DRAE) concernées ainsi que les consultants à recruter tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de six (06) mois, travaillent en plein temps et quotidiennement pour le compte des Unités de Gestion du Projet. Ils comprendront ceux qui seront recrutés ultérieurement par le MinAE pour ces unités, et ceux qui sont déjà des employés au sein de ces entités.

Les travailleurs directs assureront la supervision de la conception et de la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

2.1.1 Structure de l'unité de coordination et de gestion du Projet

Le personnel de la structure de coordination et de gestion est à contracter depuis le lancement officiel jusqu'à la date de clôture du Projet.

Pour ce faire, de nouveaux membres du personnel possédant les différentes spécialisations adéquates pour la bonne mise en œuvre du projet seront à recruter.

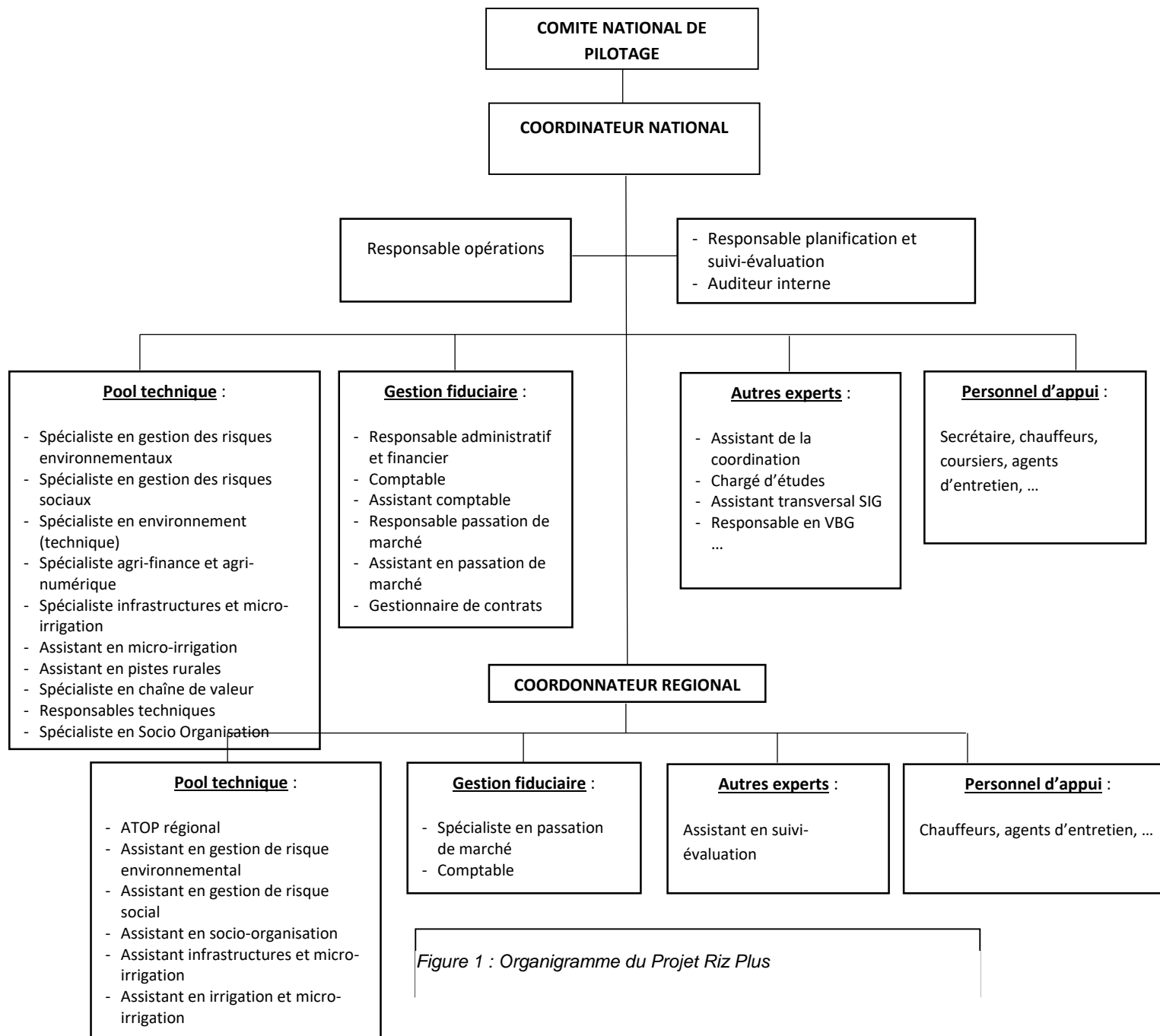


Figure 1 : Organigramme du Projet Riz Plus

2.1.2 Recrutement

Le nombre de travailleurs directs pour ce Projet est au moins 34 personnes pour l'UGP et 13 personnes pour chacune des deux UER.

Le recrutement de ces travailleurs directs se conformera aux dispositions des procédures de passation de marché tels que décrits dans le cadre du présent document.

En outre, cette catégorie de personnel devra satisfaire les critères suivants :

- Riches expériences dans la mise en œuvre d'un Projet d'amélioration de la production alimentaire basée sur les systèmes rizicoles ;
- Bonne connaissance de contextes locaux et sociaux des zones d'intervention du Projet ;
- Maîtrise des dialectes locaux pour le personnel affecté en permanence sur le terrain ;
- Connaissances des procédures et du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

2.2 Travailleurs contractuels

La NES 2 définit les « *travailleurs contractuels* » comme les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UGP.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet. Il convient toutefois de souligner que les travailleurs contractuels seront en grand nombre, tout au long de la mise en œuvre, dans la mesure où le Projet recrutera plusieurs prestataires, dans le cadre des prestations et de services. Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

Dans le cadre de ce Projet, les tiers sont constitués, à titre indicatif, par des prestataires de services :

- Œuvrant dans le montage des études techniques, contrôle et surveillance des travaux ;
- Spécialisés dans la réhabilitation et construction des ouvrages (hangars de stockage, barrages, infrastructures d'irrigation, pistes...) ;
- Dans la formation et le renforcement des capacités en commerce, en nutrition, en agronomie et intrants agricoles, en agriculture innovante...

Il est prévu ainsi, une très grande variété et pluralité des postes des travailleurs contractuels. Ils peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Ils peuvent surtout s'atteler aux métiers et professions dans les domaines de la construction notamment en réhabilitation d'ouvrages liés à l'irrigation des zones agricoles, le stockage et l'évacuation des produits d'agriculture, etc.

Concernant les ouvriers non qualifiés, le Projet pourra faire appel à des maçons, manœuvres, tâcherons pour réaliser les travaux du Génie Civil notamment pour la réhabilitation des hangars de stockage ou des ouvrages d'irrigation. Certains seront également recrutés pour assurer les services de batelage, gardiennage, cuisine ou de guide.

Dans ce cas, il est préférable de les recruter au niveau des localités d'insertion du Projet suivant leurs demandes spécifiques afin de favoriser le développement de proximité offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les conditions de fragilité.

La main-d'œuvre locale pourra alors bénéficier d'un emploi temporaire.

Parmi toutes ces catégories de travailleurs, certaines seront recrutées à temps plein d'autres à temps partiel.

2.3 Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme *“travailleurs communautaires”*¹ *les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet.*

Le Projet pourra recourir à des travailleurs communautaires selon l’approche Haute Intensité de Main d’Œuvre (HIMO) ou en guise de mobilisation communautaire.

Les populations bénéficiaires ou les membres des AUE, FAUE (Fédération des AUE) et AUP (Association des Usagers des Pistes) sont appelées à exécuter des travaux relatifs aux pistes, aux infrastructures d’irrigation notamment au nettoyage des digues existantes et à la protection des bassins versants dont le reboisement en guise d’apports bénéficiaires. A ce propos, un engagement sera établi entre le MinAE à travers la DRAE et les AUE concernées pour spécifier les différentes attributions destinées à chaque entité.

Il importe de bien préciser que la main-d’œuvre locale employée par les différents prestataires ne fait pas partie de cette catégorisation, mais appartient au groupe des travailleurs contractuels.

2.4 Employés des fournisseurs principaux

Selon la NES 2, les employés des fournisseurs principaux constituent la quatrième catégorie des travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet.

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, bois, gravillons, moellons etc.), de matériels et lots d’outillage (pelles, bêches,...), de semences, d’intrants agricoles (fertilisants, pesticides), de divers équipements utilisés dans l’agriculture (pompe, décortiqueuse, ...). Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

Le marché des fournitures peut être attribué aux entreprises locales, aux entreprises nationales et aux firmes à l’étranger.

Il importe de noter que le nombre des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre de ce projet ne peut pas encore être estimé.

2.5 Agents de l’Administration publique

Les agents de l’Administration publique (ou fonctionnaires) constituent la dernière catégorie des travailleurs employés dans le cadre de ce Projet. Ils sont constitués par les fonctionnaires des Ministères concernés et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

Les agents de l’État qui vont travailler sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. Pour l’instant, le recrutement de cette catégorie de personnel dépend de l’UGP.

Conformément à la NES 2, les dispositions de ces PGM0 qui vont s’appliquer à ces fonctionnaires sont celles liées à la protection de la main-d’œuvre, et la section liée à la Santé et la sécurité au travail, c’est-à-dire les sections 7.4 Directives liées à la santé des travailleurs ; 7.5 Procédures liées à la sécurité au travail ; et 7.6 Autres mesures d’atténuation des risques. Comme tout intervenant sur le Projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du *“Code de conduite applicable à tout travailleur du projet”* (voir Annexe 1). En outre, ils pourraient faire recours au Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liées au Projet.

¹Cf. paragraphe 34 de la NES 2

2.6 Caractéristiques des travailleurs

Concernant l'effectif des travailleurs, le nombre sera fixé par les promoteurs du Projet et les prestataires de services et/ou des travaux. Mais pour valoriser les compétences locales et éviter les risques de conflits avec les jeunes locaux, les principes (effectif, caractéristiques et genre) à suivre sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1. Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

	CARACTERISTIQUES	EFFECTIF	OBSERVATION
Entreprise titulaire des travaux	Employés allochtones, qualifiés	L'effectif des employés dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences dans les localités	La candidature féminine est vivement encouragée
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non		
Sous-traitants	Employés allochtones, qualifiés		
	Employés autochtones (local), non qualifiés		
Travailleurs communautaires	Employés autochtones (local), non qualifiés, selon l'approche HIMO		

Il est à noter qu'à compétences égales, la main-d'œuvre locale est privilégiée.

2.7 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Quant au délai de mobilisation de la main-d'œuvre, la demande en main-d'œuvre se fera tout au long de la mise en œuvre du Projet. Les effectifs exacts répartis par type d'emplois, la période et les lieux d'affectation exacts par entité ne sont pas encore exactement connus à ce stade. Néanmoins, tous les travailleurs affectés aux sous-projets interviendront durant toute la durée de vie du Projet. Toutes les parties prenantes (MinAE en tant que maître d'ouvrage, le maître d'œuvre, les prestataires de services et les titulaires des travaux) établiront chacune un plan de recrutement en fonction de leurs besoins. Il est à noter qu'aussi bien les ouvriers que tous les experts recrutés seront tenus de signer des codes de conduite interdisant de façon explicite l'EAS/HS et préconisant des sanctions en cas de violation.

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
I. Travailleurs directs				
Au niveau UGP				
Coordinateur national	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Responsable des opérations	1	Connaissances en gestion de projet, agro-	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
		management, en administration		
Responsable planification et suivi-évaluation	1	Connaissances en planification et Suivi-évaluation	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Auditeur interne	1	Connaissances en audit	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en gestion des risques environnementaux	1	Connaissances en gestion des risques environnementaux	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en gestion des risques sociaux	1	Sociologue, Connaissances sociales, en genre, normes environnementales et sociales	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en environnement	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste agri-finance et agri-numérique	1	Connaissances en agri-finance et agri-numérique	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste infrastructures et micro-irrigation	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure, aménagements hydrauliques et micro-irrigation	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Assistant en micro-irrigation	1	Connaissances en micro-irrigation	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant en pistes rurales	1	Connaissances en Génie Civil, technique routière	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en chaîne de valeur	1	Connaissances en chaîne de valeur	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsables techniques	2	Travail de coordination des opérations et suivi technique	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en Socio Organisation	1	Expérience en socio-organisation, capacité d'animation et de conduite de réunion	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsable administratif et financier	1	Spécialiste en administration, gestion	Déjà en poste	Siège du projet au niveau National

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
		des Ressources Humaines et Finances		
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant comptable	1	Connaissances en comptabilité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsable passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Gestionnaire de contrats	1	Connaissances en gestion	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant de la coordination	1	Travail de coordination	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Chargé d'études	1	Connaissance des secteurs concernés par le Projet, Capacité d'analyse et de synthèse	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant transversal SIG	1	Connaissances en SIG	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Secrétaire	2	Connaissances en secrétariat	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Chauffeurs	3	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Coursiers	2	Expérience dans la livraison de documents, colis, définition des itinéraires de livraison	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Agents d'entretien	3	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Au niveau UER (pour chaque région)				
Coordonnateur régional	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Assistant technique des opérations (ATOP) régional	1	Connaissances dans le suivi des opérations	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Assistant en gestion de risque environnemental	1	Connaissances en gestion des risques environnementaux	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Assistant en socio-organisation	1	Expérience en socio-organisation, capacité d'animation et de conduite de réunion	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Assistant infrastructures et micro-irrigation	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure, aménagements hydrauliques et micro-irrigation	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Assistant en irrigation et micro-irrigation	1	Génie rural, Connaissances en aménagements hydrauliques et micro-irrigation	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Spécialiste en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Assistant en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi-évaluation	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Chauffeurs	2	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Agents d'entretien	2	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau Régional
Travailleurs contractuels				
Cabinets d'études	A définir selon le nombre de sites concernés	Prescriptions à définir dans les appels à manifestation d'intérêt ou avis d'appel d'offres	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Entreprises	A définir selon le nombre de sites concernés			Zones d'intervention du projet
Sous-traitants	A définir selon le nombre de sites concernés			Zones d'intervention du projet

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Fournisseurs	A définir selon le nombre de sites concernés			Zones d'intervention du projet
Autres travailleurs				
Travailleurs communautaires	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Capacité à réaliser les tâches : transport des matériaux, curage des canaux, travaux de terrassement (fouille, compactage manuel, ...), reboisement (trouaison, parafeu,)	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Employés des fournisseurs principaux	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux besoins	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Agents de l'Administration publique	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux qualifications exigées	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet

3 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité sont appliquées au Projet d'adaptation des moyens de subsistance ruraux et des systèmes alimentaires. Ces mesures se conforment aux dispositions de la législation malagasy des secteurs d'activités concernés et aux exigences en matière de NES 2 de la Banque mondiale.

Toute partie prenante qui emploie des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du Projet doit élaborer et appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs et le cadre de travail.

Les principaux risques liés au travail et à l'emploi de la main-d'œuvre sont résumés dans les tableaux ci-dessous :

Tableau 3 : Risques liés au travail et à l'emploi de la main d'œuvre

Risques	Sécurité	Santé
I. Risques liés aux réhabilitations des infrastructures (hydroagricoles, post récoltes, pistes, bâtiments)		
Risques liés aux travaux de réhabilitation des ouvrages	<ul style="list-style-type: none"> - Chute des matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs et les visiteurs sur le chantier ; - Soulèvement d'objets lourds ; - Trébuchement, glissades, chutes sur du matériel et/ou à cause des structures instables (ex : échafaudage instable) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Electrocutation due à une mauvaise manipulation de l'installation électrique ; - Gêne sonore généré par les bruits du chantier
Risques d'accidents à cause de la circulation des engins	<ul style="list-style-type: none"> - Accidents de circulation ; 	
II. Risques liés aux aménagements (reboisement, paysage, agroforesterie,...)		
Risques liés aux opérations de reboisement et protection des bassins versants	<ul style="list-style-type: none"> - Trébuchements dus à un terrain instable ou pulvérulent; 	<ul style="list-style-type: none"> - Insolation ; - Troubles musculo-squelettiques ; - Lésion de lombalgie ; - Blessures profondes ou superficielles à la suite d'une mauvaise manipulation des outils ; - Fatigue, malaise occasionnées l'exposition prolongée aux intempéries (forte chaleur, pluies, vent,...)
III. Risques sociaux et sanitaires		
Risques liés à l'interaction entre la main d'œuvre, les travailleurs et les populations locales		<ul style="list-style-type: none"> - Transmission de maladies

Risques liés à l'afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Recrudescence de la délinquance et du banditisme - Conflits entre les populations locales et les travailleurs étrangers 	
Risques de maladies transmissibles		<ul style="list-style-type: none"> - Propagation et contamination des maladies transmissibles (infections sexuellement transmissibles, VIH/SIDA, pandémie du COVID-19, paludisme, peste,...).
Risques de travail des enfants		<ul style="list-style-type: none"> - Retard de croissance ; - Augmentation des infections respiratoires.
Risques de violence basée sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'abus sexuel ; - Avancées agressives non désirées ; - VBG ; - Exploitation, violence sexuelle envers les enfants 	
Risques courus par les travailleurs vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> - VBG ; - Abus et exploitation ; - Risques d'accidents plus élevés 	<ul style="list-style-type: none"> - Maladies professionnelles plus élevées ;
Risques de travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> - Violence 	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures
Risques d'exclusion et de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - Conflits sociaux entre les personnes recrutées et celles non recrutées - VBG/EAS/HS - Manifestation des rapports de forces inégaux - Abus de pouvoir - Représailles 	
Risques liés aux camps de travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - VBG - Non-respect des normes HSSE et SST - Incendie d'origine électrique ou lié aux feux de cuisson 	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution de l'air et/ou de l'eau émanant des camps de travailleurs
Risques de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Délinquance, banditisme et violence - Accidents routiers pour les travailleurs en déplacement 	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures mortelles ou non
Risques liés à l'engagement du personnel de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Conflits sociaux - Abus d'autorité - Pratiques d'intimidation - Extorsions des avantages particuliers 	

3.1 Risques liés aux travaux de réhabilitation des ouvrages

Les risques d'accidents identifiés qui pourraient entraîner des blessures (sans ou avec arrêt de travail), sont :

- Chute des matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs et les visiteurs sur le chantier ;
- Soulèvement d'objets lourds ;
- Trébuchement, glissades, chutes sur du matériel et/ou à cause des structures instables (ex : échafaudage instable) ;
- Electrocutation due à une mauvaise manipulation de l'installation électrique ;
- Gêne sonore générée par les bruits du chantier.

Les travailleurs pourraient également se blesser à cause de :

- L'absence d'équipement de protection individuelle (EPI) ;
- L'utilisation non sécuritaire des appareils et outillages manuels ;
- L'utilisation des appareils de soudure ;
- L'utilisation des matériels pointus comme les pioches, bèches, etc.

3.2 Risques d'accidents à cause de la circulation des engins et des véhicules

Les véhicules utilisés par le personnel et les prestataires du Projet pour le transport des matériaux et des intrants ou pour le compactage des pistes peuvent provoquer des accidents de circulation. De même, les travailleurs sur le chantier sont eux-mêmes exposés à cet éventuel risque ainsi que les habitants des villages bordant les routes menant vers les sites ou se trouvant à proximité des tronçons à réhabiliter. Les risques y afférents sont traités dans le document CGES du projet et ses instruments subséquents.

3.3 Risques liés aux opérations de reboisement et protection des bassins versants

Le reboisement et la protection des bassins versants peuvent être sources de risques sanitaires pour la main-d'œuvre, essentiellement lorsque l'opération est mise en œuvre à grande échelle (sur un terroir de plusieurs hectares et nécessitant des dizaines de milliers de jeunes plants). En effet, les personnes exerçant ces activités risquent l'insolation, les troubles musculo-squelettiques favorisés par les mouvements fréquents pendant plusieurs jours, les lésions de lombalgie à cause de la répétition des positions accroupies, les trébuchements dus à un terrain instable ou pulvérulent et les blessures profondes ou superficielles à la suite d'une mauvaise manipulation des outils. L'exposition prolongée aux intempéries (forte chaleur, pluies, vent ...) provoque des problèmes de fatigue et des malaises à tout moment.

De plus, la sécurisation foncière des terrains reboisés peut entraîner des conflits sociaux entre les habitants.

3.4 Risques liés à l'interaction entre la main-d'œuvre, les travailleurs et les populations locales

Le PGMO est établi pour gérer les risques liés à cette interaction pour les travailleurs du Projet, tandis que le CGES développe ces types de risques de manière générale (i.e. pour les populations locales également).

Par ailleurs, l'interaction entre les travailleurs / employés des fournisseurs principaux et les populations locales dans les lieux d'implantation des sous-projets est une source d'incidents et un facteur de discrimination / exclusion sociale ainsi que de transmission de maladies. En effet, certains groupes de personnes (illettrées, enclavées, à mobilité réduite, en situation de handicap...) risquent d'être exclus,

d'une manière volontaire ou non, du processus de recrutement de main-d'œuvre locale non qualifiée augmentant ainsi leur vulnérabilité et marginalisation.

3.5 Risques liés à l'afflux de la main-d'œuvre

La réalisation des activités liées au Projet comme la réhabilitation des infrastructures hydro-agricoles, des pistes, des hangars de stockage ou encore des bureaux des DRAE pourraient drainer un certain nombre de populations. Les différents types d'afflux attendus sont de trois ordres : (1) l'afflux à la recherche d'emplois, (2) l'afflux temporaire motivé par la recherche d'opportunités comme les petits commerces et (3) l'arrivée massive d'ouvriers dans la zone.

Les impacts négatifs probables sont : la perturbation des habitudes de vie des populations hôtes, l'inflation des prix des marchandises et des produits sur le marché, le développement / recrudescence de la délinquance et le banditisme (éventuellement des VBG), les conflits sociaux entre les populations et les travailleurs étrangers à la zone des sous-projets concernés.

3.6 Risques de transmission de maladies contagieuses, infectieuses ou à vecteur

L'environnement et le milieu de travail constituent des conditions favorisant les contacts directs et les proximités entre les individus, et en conséquence de la transmission des maladies infectieuses et contagieuses. Aussi, l'interaction entre les travailleurs, les employés des fournisseurs et des différents prestataires ainsi que les populations locales favorise la contamination et la propagation des maladies transmissibles, non liées avec les activités professionnelles, dans les lieux de travail. Il s'agit entre autres des infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH/SIDA, la pandémie COVID-19, le paludisme et la peste.

3.7 Risques de travail des enfants

La pauvreté expose les ménages à envoyer les enfants et les adolescents de moins de 15 ans à recourir au travail, pour compléter les revenus. Le faible taux de scolarisation notamment dans les zones rurales constitue également un facteur favorisant le travail des enfants.

Les chantiers de réhabilitation des ouvrages de Génie Civil et infrastructures d'irrigation nécessitent l'approvisionnement en matériaux tels que les sables, gravillons... et les fournisseurs principaux pourraient recourir à des sous-traitants locaux dont des enfants en âge de fréquenter les écoles primaires.

Les enfants pourraient alors participer à des tâches relatives au transport ou manutention des matériaux. Les impacts négatifs seraient alors l'abandon précoce des bancs de l'école par les enfants, l'école buissonnière, le retard de croissance des enfants, l'augmentation des infections respiratoires chez les enfants ...

Les activités liées à la mise en œuvre du Projet Riz Plus ne devraient en aucun cas encourager le travail des enfants. Les UGP du Projet doivent s'assurer que les clauses contractuelles avec les prestataires interdisent l'emploi des enfants, avec mention des mesures spécifiques en cas du non-respect des clauses. Par ailleurs, les UGP sont en droit d'effectuer des contrôles inopinés sur le terrain pour vérifier des cas où les tiers font appel à une main-d'œuvre constituée d'enfants.

3.8 Risques des violences basées sur le genre

L'interaction entre les différents travailleurs et les populations locales pourrait tisser des relations sociales étroites entre ces personnes. Aussi, les membres des communautés locales particulièrement les femmes, les personnes âgées, les jeunes filles et jeunes hommes ainsi que les individus avec une orientation sexuelle différente, pourraient être exposés à des risques d'abus sexuels, à des avancées agressives non désirées et de violences basées sur le genre en milieu de travail. De même, les enfants pourraient être victimes de comportements inacceptables et/ou illicites allant d'une exploitation jusqu'à une violence sexuelle.

Les auteurs peuvent être les autres travailleurs eux-mêmes ou les habitants des sites du Projet.

3.9 Risques courus par les travailleurs vulnérables

Le mode de recrutement des employés dans le cadre de ce Projet qui exclut toute forme de discrimination augmenterait la probabilité d'embaucher de groupes de personnes considérés comme « vulnérables ».

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs classés comme vulnérables regroupent les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes différentes à cause de leur orientation sexuelle, les personnes âgées (plus de 55 ans) et les travailleurs entre 15 et 18 ans.

Ces personnes sont considérées comme « vulnérables » car elles sont exposées à des risques plus importants que les autres travailleurs. Ces différents risques sont résumés dans le tableau suivant :

Tableau 4. Risques et dangers auxquels sont exposés les travailleurs vulnérables

Types de travailleurs	Risques et dangers
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> – Risques de violences basées sur le genre – Risques d'abus et d'exploitation – Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail
Enfants et jeunes de 15 à 18 ans	<ul style="list-style-type: none"> – Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail – Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses
Personnes âgées (de plus de 55 ans)	<ul style="list-style-type: none"> – Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses – Traitement non équitable de la rémunération – Abus et exploitation – Maladies professionnelles plus élevées
Personne en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> – Inégalité des chances – Traitement non équitable de la rémunération – Violences verbales – Difficulté d'insertion du travailleur – Risques liés à des conditions de travail – Risques d'accident plus élevés
Personne différente à cause de son orientation sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> – Violences basées sur le genre – Exploitation et abus – Violences verbales – Risques de traitement non équitable de la rémunération

3.10 Risques d'exclusion et de discrimination

Pour recruter, il est possible que le recruteur pratique la discrimination intentionnellement ou non. Aussi, le recrutement des travailleurs se fait sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Cette discrimination porte atteinte à l'égalité des chances et au traitement équitable.

Les personnes vulnérables (illettrées, enclavées, à mobilité réduite, en situation de handicap, femmes...) sont surtout celles qui risquent d'être exclus dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi.

Les interactions entre les travailleurs et les populations locales peuvent conduire à la manifestation des rapports de forces inégaux favorisant l'abus de pouvoir et la discrimination.

Les membres des organisations de Travailleurs risquent également la discrimination et les représailles.

3.11 Risques liés aux camps de travailleurs

L'interaction des personnes dans les camps de travailleurs peut engendrer des VBG/EAS-HS. Mais également, les normes HSSE et SST peuvent ne pas être respectées.

De même, il est possible que des incendies d'origine électrique ou autre (par exemple, à cause des feux de cuisson) se déclarent au sein des camps de travailleurs.

3.12 Risques de sécurité

La délinquance et le banditisme ne sont pas à exclure dans le cadre du projet. En effet, le paiement des travailleurs réalisé les différents fournisseurs ou prestataires peut donner naissance à des envieux ou des jaloux qui, pour se procurer l'argent, recourent à des actes de banditisme auprès des salariés ou des payeurs.

Avec l'existence de plusieurs zones d'intervention, les travailleurs sont amenés à effectuer plusieurs déplacements dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Par conséquent, ils risquent des accidents routiers dans ces déplacements.

3.13 Risques liés à l'engagement du personnel de sécurité

L'engagement d'un personnel de sécurité engendre nombreux risques et peut être source de conflits sociaux. En effet, en exerçant son métier, il se peut qu'il ait recours à des abus d'autorité auprès des autres travailleurs ou auprès de la communauté. Pour cela, il est possible qu'il intimide les individus par différentes pratiques ou en utilisant les armes auxquelles il a une autorisation. L'extorsion des avantages particuliers n'est pas également à exclure.

4 CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET RIZ PLUS

4.1 Cadre juridique en matière de législation du travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet sont : le Cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale portant sur les travailleurs et les conditions de travail.

Les dispositifs juridiques et institutionnels applicables au projet devraient être impérativement conformes aux dispositifs tels qu'énoncés et entendus entre le Gouvernement Malagasy et la Banque mondiale dans l'Accord de financement du projet.

Le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) qui est partie intégrante de l'accord de financement, stipule à son paragraphe 2, que *''Le Bénéficiaire veille à ce que le Projet soit exécuté conformément aux Normes Environnementales et Sociales (NES) et aux dispositions du présent Plan d'engagement environnemental et Social (PEES), d'une manière acceptable pour l'Association''*.

La mise en application des NES nécessite l'analyse du cadre juridique national pour s'enquérir de la possibilité de l'appliquer, de le renforcer en cas de besoins, ou de clarifier les dispositifs applicables au projet.

4.2 NES 2 de la Banque mondiale

4.2.1 Dispositions générales

La NES 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et la génération de revenus dans la poursuite des efforts de réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en leur garantissant des conditions de travail sûres et saines.

La NES 2 a pour objectifs de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- Éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs de projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

4.2.2 Exigences spécifiques en matière de la protection de la main d'œuvre

4.2.2.1 Exigences spécifiques en matière de travail des enfants

Selon la NES 2, il est fixé à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Pour ce faire, l'âge du travailleur doit être justifié sur la base de documents comme le certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un dossier médical ou scolaire, ou autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant l'âge du postulant.

Dans le cas où il est constaté et prouvé qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

Le principe fondamental en matière d'emploi d'enfant (ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint 18 ans), est que le travail ou l'emploi qu'il exécute ne doit ni présenter un danger pour lui et nuire à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, ni compromettre son éducation.

Les travaux dangereux interdits aux enfants sont ceux qui : a) les exposent à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) sont réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) nécessitent la manipulation de machines, équipements ou outils dangereux ou le transport de lourdes charges ; d) sont réalisés dans des milieux insalubres exposés à des substances, agents ou processus dangereux ou causant des températures, bruits ou vibrations nocifs pour la santé ; e) sont effectués dans des conditions difficiles comme les longues heures d'affilée ou durant la nuit.

Dans le cas où un travail dangereux se présente pour l'enfant, une première mesure consiste à écarter le danger. Si cela n'est pas possible, l'enfant est déchargé de ses fonctions d'une manière responsable, ou transféré à un autre poste, sinon l'enfant cessera de travailler pour le projet.

4.2.2.2 Exigences spécifiques en matière de mécanisme de gestion des plaintes

Selon la NES 2, un mécanisme de gestion des plaintes doit être mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels, pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs sont informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche ainsi que des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles. Il sera fait en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Le mécanisme sera conçu selon un processus transparent et facile à comprendre, qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être prévus par la Loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Le présent document comporte dans son Chapitre 8 un Mécanisme de gestion des différends liés à l'emploi et au travail.

4.2.2.3 Exigences spécifiques en matière de conditions de travail et d'emploi

Les conditions de travail et d'emploi se portent (à titre indicatif) sur la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés payés, la sécurité, la santé, la cessation de la relation de travail et toute autre condition de travail pertinente. La NES 2 stipule explicitement qu'il doit être établi une documentation et des informations claires et faciles des travailleurs sur leurs conditions d'emploi. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emplois.

Concernant la rémunération, les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux Procédures de gestion de la main-d'œuvre. En outre, les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des Procédures de gestion de la main-d'œuvre.

4.2.2.4 Exigences spécifiques en matière de non-discrimination et égalité des chances

La discrimination dans l'emploi désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui

est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée.

L'égalité des chances est le principe consistant à fonder toutes les décisions en matière d'emploi, comme le recrutement et la promotion, sur la capacité d'une personne à remplir une fonction, indépendamment de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Selon la NES 2, les travailleurs du projet sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Aussi, il est exigé par la NES 2 que des mesures soient prises pour renforcer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, en mettant l'accent sur les critères d'égalité dans la sélection, la rémunération et la promotion des travailleurs, ainsi que sur l'application équitable de ces critères. Il devrait y avoir des mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail. Si des travailleurs migrants sont embauchés sur le projet, il sera mis en œuvre les mesures appropriées pour prévenir tout traitement discriminatoire à leur égard.

4.2.2.5 Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projet contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Les mesures SST sont conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En matière d'identification des dangers potentiels, ainsi que des solutions adéquates, il importe d'éliminer les sources de danger ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet aux risques engendrés. Ces dangers peuvent être liés aux conditions environnementales, aux conditions physiques de travail, ou aux procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection peuvent être simples tels que le port d'équipements de protection individuelle par les travailleurs. Le Projet doit également concevoir des pratiques s'il existe des risques spécifiques pour les travailleurs de sexe féminin.

Le Projet doit, par ailleurs, dispenser des formations, portant sur les aspects SST associés aux types de travail exécuté dans le cadre du Projet, plus particulièrement lorsque les travailleurs du Projet exercent des activités et des opérations potentiellement dangereuses.

La NES 2 prévoit de mettre en place un système d'examen des risques et des dangers identifiés. Ce système d'examen comprend l'enregistrement des incidents spécifiques liés au Projet, à savoir les accidents du travail (graves et mortels), des maladies professionnelles, et des accidents ayant entraîné

une interruption du travail. Les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services sont tenus de fournir systématiquement ces informations. Il doit être défini et mis en œuvre des actions correctives en réponse aux incidents ou accidents liés au Projet.

4.3 Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail

La présente section présente les dispositions réglementaires nationales régissant l'emploi et le travail.

4.3.1 Emploi et travail

4.3.1.1 Généralités

Loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

Le Code de travail de 2003 est l'instrument juridique qui régit le travail et l'emploi à Madagascar. Il fixe les règles fondamentales qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs, qui ont un objectif double de protéger aussi bien l'employeur que l'employé, en leur conférant respectivement des droits et des obligations.

4.3.1.2 Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source

4.3.1.3 Concernant les salaires

Le salaire minimum d'embauche mensuel (SME) à Madagascar est de 250.000 Ariary, selon le Décret 2022-626 du 04 mai 2022.

Les salaires minima par catégorie professionnelle sont régis par le Décret 2018-260 du 16 avril 2018. Les dispositions de ce Décret donnent ainsi les grilles salariales des travailleurs par catégorie socioprofessionnelle, à l'embauche et selon l'ancienneté, tant pour le secteur agricole que le secteur non agricole.

Les classifications professionnelles sont définies par l'Arrêté 278-IGT du 05 février 1954, présentées en Annexe 4 : Classification salariale à Madagascar – Extrait de l'Arrêté N° 278-IGT DU 5 FEVRIER 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités.

Les primes et la majoration des salaires sont définies par les clauses du Décret 68-172 du 18 avril 1968, et du Décret 62-150 du 28 mars 1962. Ces deux Décrets stipulent l'obligation de majoration du salaire horaire (de 30% à 50%), lorsque le travail est accompli pendant les jours fériés lesquels sont définis par la Loi, pendant la nuit (entre 22 heures et 5 heures), pendant les jours de repos de la semaine (samedi et dimanche en principe).

➤ Concernant les retenues sur salaires et les appointements

Il est interdit d'opérer des retenues sur salaires, sauf pour les deux situations d'exception suivantes : (1) les acomptes versés au travailleur, et (2) en cas de saisie-arrêt ou cession volontaire, conformément aux dispositions du Code de Procédure Civile.

4.3.1.4 Dispositions juridiques relatives au temps de travail

Le temps ou la durée de travail est régi par le Code de travail et par le Décret 2019-927 du 03 Mai 2019. Il est ainsi fixé que la durée légale de travail est différente selon les deux secteurs distincts : (1) Secteur agricole, et (2) secteur non agricole. Pour le secteur agricole, la durée légale de travail est de 200 heures par mois, tandis que pour le secteur non agricole, elle est de 173,33 heures par mois. Au-delà de ces heures définies, le temps de travail est constitué en heures supplémentaires, qui donnent lieu à une majoration.

Il est stipulé dans le Code de travail que la durée de travail correspond au travail effectif.

Le cadre légal définit les notions suivantes relatives au temps de travail ; le travail à temps partiel, le travail journalier et le travail à la tâche. Le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée

hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale. Le travailleur journalier est engagé de façon intermittente, pour travailler journalièrement. Le travailleur à la tâche est rétribué soit à la pièce ou au rendement.

Le Code stipule que le temps consacré à l'initiation et à l'apprentissage n'est pas considéré comme étant du temps de travail [Article 33].

4.3.1.5 Dispositions juridiques relatives au temps de repos

Les dispositions relatives au repos sont définies par le Décret 62-150 du 28 mars 1962 déterminant *les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés*. Il est prévu par ce cadre réglementaire le repos des travailleurs. Pour tout travailleur, le repos légal est hebdomadaire de 24 heures consécutives par semaine au minimum (en fin de semaine en principe). Le repos peut être appliqué par roulement ou collectivement ou réparti sur d'autres jours de la semaine. Le Code de travail stipule des repos spécifiques pour les femmes en couche et les femmes allaitantes. Par ailleurs, la Loi parle de dérogations au principe hebdomadaire de congés à caractère occasionnel.

4.3.1.6 Dispositions juridiques relatives au congé

Les dispositions relatives au congé sont établies par le Code de travail. Il est ainsi stipulé que tout travailleur a le droit de congé payé à la charge de l'employeur de 2,5 jours calendaires, par mois de travail effectif. Ce droit est prescrit par trois ans. Le droit de jouissance de congé est seulement acquis après 12 mois de service effectif. Le Code définit entre autres les absences du travailleur qui ne sont pas attribuées et déduites du congé.

Selon la Loi, le travailleur a également le droit au congé éducation/formation, dont la durée ne doit pas dépasser 12 jours ouvrables par an. Ce type de congé est rémunéré comme étant du travail effectif par l'employeur.

4.3.1.7 Dispositions juridiques relatives au contrat de travail

Le Code de travail a défini deux types de contrat de travail : (1) le contrat à durée déterminée, et (2) le contrat à durée indéterminée. Selon le texte en vigueur, le contrat à durée déterminée est un contrat de travail caractérisé par l'existence d'un terme fixé par les parties. La durée de ce contrat ne peut excéder de deux ans. Le contrat de travail de durée déterminée d'une durée minimum de six mois, se transforme automatiquement en contrat de travail indéterminé après deux renouvellements. Lorsque les conditions exigées pour un contrat du travail à durée déterminée ne sont pas remplies, le contrat est défini comme étant à durée indéterminée.

Le contrat peut être rompu, pour les raisons suivantes : par le licenciement de l'employeur, par la démission du travailleur, par accord entre les deux parties, et en cas de force majeure, laissée à l'appréciation de la juridiction du travail. La rupture de contrat donne lieu à un préavis qui est régi par le Décret 2007-009 du 09 janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. La durée du préavis et le montant des indemnités du préavis ou indemnités de licenciement, sont calculés en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du travailleur concerné.

4.3.1.8 Dispositions juridiques relatives aux différends de travail

Il est spécifié par le Code de travail deux types de différend de travail : (1) le différend individuel et (2) le différend collectif. Pour ces deux types de différend, les procédures de traitement et de règlement sont distinctes.

Pour tout différend individuel, l'affaire est portée devant l'inspection de travail, à la suite de la dénonciation de l'employeur ou de l'employé. Le règlement du différend débute par la procédure de réconciliation à l'amiable. En cas de non-conciliation ou de conciliation partielle, l'affaire peut être introduite en action devant le Tribunal de travail, qui est la juridiction compétente, dénommée « juridiction de travail ». Les juridictions de travail règlent en principe :

- Les différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la Convention Collective (CC), ou des accords d'établissement ;
- Les différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage;
- Les différends non conciliés devant l'inspection de travail.

Quant au différend collectif, la procédure comprend trois étapes : (1) la négociation, (2) la médiation et (3) l'arbitrage. On parle de différend collectif, soit lorsqu'on est en présence d'un certain nombre de travailleurs constitués en un groupement (de fait ou de droit), soit lorsqu'il existe un intérêt collectif traduit par des revendications précises. La procédure fait toujours intervenir l'inspection de travail, qui est un acteur incontournable dans toutes les étapes. Mais, il y a également les structures suivantes ; le Comité d'entreprise, les délégués du personnel, le médiateur désigné et le Conseil d'arbitrage.

- La négociation ou la négociation collective est la première étape de la procédure, qui vise à trouver un terrain d'entente, sur les points de dissension. Cette négociation se fait entre le Comité d'entreprise, ou les délégués du personnel et l'employeur ou son représentant.
- En cas d'échec de la négociation, on passe à l'étape intermédiaire qui est la médiation. Dans cette situation, on fait appel à l'intervention du médiateur désigné en entente par les deux parties, ou d'un médiateur désigné d'office par l'inspection de travail. Le médiateur a pour mission de rapprocher les positions divergentes des deux parties, afin de trouver un règlement honorable et mutuellement acceptable. La durée de médiation est de 3 jours, laquelle peut être prolongée par le médiateur s'il juge un règlement probable au-delà de ces 3 jours.
- En cas d'échec de la médiation, on enclenche la procédure d'arbitrage. Pour ce faire, il est institué un Conseil d'arbitrage, qui est composé de Président de Tribunal de première instance, Président du Tribunal de Travail, un assesseur employeur nommé par l'employeur, et un assesseur travailleur nommé par les travailleurs. Il appartient au Conseil d'arbitrage de prononcer la sentence arbitrale motivée et à notifier aux deux parties. Cette décision du Conseil met fin au litige et elle est sans appel.

4.3.1.9 Dispositions juridiques relatives à la formation et à l'apprentissage

La formation et l'apprentissage du travail à l'essai est régi par deux Décrets :

- Décret 64-081 du 6 mars 1961 réglementant l'apprentissage.
- Décret 2007-008 du 09 janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai.

L'apprentissage vaut essai de l'emploi selon le texte en vigueur. La Loi prévoit l'établissement de contrat d'apprentissage entre l'employeur et l'apprenti. Pendant cette période d'apprentissage ou d'essai, l'employeur est tenu de donner la formation complète sur le travail faisant l'objet du contrat.

Ce texte définit ainsi la durée légale de l'essai allant de 3 à 6 mois, laquelle varie selon la catégorie professionnelle. Cette catégorie professionnelle est divisée en cinq groupes. En tout état de cause, l'essai est renouvelable une seule fois. A signaler que toutes les dispositions réglementaires relatives au travail s'appliquent à l'apprentissage.

4.3.1.10 Dispositions juridiques relatives à la liberté syndicale

Le Code de travail reconnaît le droit syndical du travailleur. En effet, la Loi définit le syndicat comme étant une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs. Pour cela, les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières, ou de ne pas s'affilier. Les organisations syndicales des travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités de promotion et de défense des intérêts au sein des entreprises. L'employeur ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

4.3.1.11 Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles et accidents de travail

Pour prévenir les risques d'accidents, le Code de travail stipule que les installations, les matériels et matériaux de travail doivent être soumis à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques. L'Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail.

Les maladies professionnelles sont constatées par un service médical d'entreprise ou d'interentreprises ou par défaut par un médecin agréé. Les textes réglementaires sur la médecine d'entreprise énoncent l'obligation de mettre sur place un personnel ou un service médical, en fonction de l'effectif des employés permanents de l'entreprise. A partir de 100 travailleurs, il faut au moins « un infirmier d'entreprise ». Le nombre d'infirmiers augmente au fur et à mesure de seuil d'employés (deux infirmiers par tranche de 500 employés ; et pour les travailleurs de plus de 2.000, un infirmier supplémentaire par tranche de 1.000). L'infirmier d'entreprise est, entre autres, en charge de porter les premiers secours en cas d'accident, et d'appliquer les consignes de sécurité et à l'éducation des travailleurs sur les normes à respecter.

Les travailleurs exposés à des risques et des maladies professionnelles doivent effectuer des visites médicales spéciales, afin de déterminer les rapports entre les conditions de travail et les maladies survenues.

On ne peut pas déduire de la durée de congé les absences régulières pour un accident de travail et des maladies professionnelles. Toutefois, le contrat de travail peut être suspendu durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

4.3.2 Travail des enfants

Deux textes régissent le travail des enfants. Il s'agit de :

- Loi 2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants.
- Décret 2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.

Selon le Décret 2007-563 du 3 juillet 2007, les enfants de 15 ans et plus peuvent être employés, pour exécuter des travaux légers. Sont définis comme travaux légers : les travaux qui n'excèdent pas leur force, les travaux qui ne présentent pas de danger, les travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. En cas de recrutement d'enfants, il est de l'obligation de l'employeur de produire pour l'inspection de travail : la liste nominative des enfants, un certificat médical, les pièces justificatives de l'âge de l'enfant, et l'accord parental par écrit dûment signé par le père ou la mère ou un tiers ayant autorité sur l'enfant.

Il est interdit de faire travailler les enfants dans les chantiers de construction, où l'on utilise des engins et des véhicules, pouvant occasionner des accidents de circulation. Sont également qualifiés comme étant des travaux dangereux, les travaux en hauteur dans les bâtiments, les opérations susceptibles de dégager des poussières nuisibles, des travaux selon lesquels on manipule des substances dangereuses et nocives, les travaux selon lesquels on utilise de machines à broyer, à couper, à malaxer, etc.

4.3.3 Travail forcé

Le travail forcé est régi par le Code de travail. A ce titre, la Loi malagasy interdit toute forme de travail forcé ou travail obligatoire, lequel se définit comme « tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, pour lequel le dit individu ne s'est offert de plein gré ». Par contre, il importe de préciser que la Loi ne considère pas comme étant un travail forcé, les travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du fokonolona ou dans le cadre de menus travaux de village et devenus exécutoires.

4.3.4 Droits collectifs

La convention collective est un accord relatif aux conditions de travail conclu d'une part, entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats, ou tout autre groupement professionnel de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. La convention collective est obligatoire à partir de 50 travailleurs permanents.

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

- Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;
- Les salaires ou indices applicables par catégories professionnelles;
- Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables;
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité;
- La durée de la période d'essai et celle de préavis;
- Les conditions de licenciement des travailleurs;
- Les délégués du personnel;
- La procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;
- Les congés payés.

Il y a deux types de convention collective : (1) la convention collective à durée déterminée et (2) la convention collective à durée indéterminée. Pour la CC à durée déterminée, la durée ne peut pas être supérieure à cinq ans.

L'Arrêté 28968/2011 du 6 octobre 2011 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel, stipule l'obligation de tout établissement de plus de 11 employés de mettre en place le délégué du personnel. Le(s) délégué(s) du personnel est (sont) élu(s) par les travailleurs. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif total des salariés et est fixé par voie réglementaire

4.4 Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet seront, en matière de santé et sécurité au travail, le Cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d'activités du Groupe de la Banque mondiale.

4.4.1 Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)

Outre les dispositions prescrites par les directives ESS générales et le cas échéant spécifiques au secteur concerné d'activités, l'Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail constitue le cadre en vigueur qui régit les mesures d'hygiène générales, les mesures de prévention contre les incendies, contre les accidents, ainsi que les mesures de protection particulière, que l'employeur devra se soumettre. Les dispositions de l'Arrêté s'appliquent sur les chantiers de construction et de réhabilitation des infrastructures et des ouvrages.

Voici les quelques dispositions à retenir :

En cas de travail exécuté avec émissions de poussières, il doit être mis à disposition des travailleurs, des masques et dispositifs de protection appropriés. Il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans dans les locaux où sont traitées des matières qui dégagent des poussières, fumées, gaz ou vapeurs toxiques. Les travailleurs doivent disposer de cabinet d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à ne dégager aucune odeur. Les cabinets d'aisance doivent être séparés pour le personnel féminin et le personnel masculin. Ils doivent aussi avoir à leur disposition de l'eau pour la boisson.

Les mesures suivantes sont, entre autres, à prendre pour mieux se prévenir contre les incendies : conditions physiques d'entreposage et de manipulation des produits et des matières inflammables, conditionnement des produits inflammables liquides, lieux d'entreposage des matières inflammables.

Concernant les engins mobiles, les véhicules et engins utilisés doivent être en bon état et notamment équipés de système de freinage, d'éclairage et de signalisation en parfait état.

Les établissements réunissant plus de 50 personnes doivent posséder des issues de dégagement afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel.

En matière de protection contre les machines dangereuses, les appareils suivants sont considérés comme dangereux : les machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminier, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer et scier. De ce fait, ces appareils doivent être disposés ou protégés de manière à empêcher le personnel d'entrer involontairement en contact avec eux.

4.4.2 VIH/SIDA

L'employeur a un rôle important à jouer dans la lutte contre le VIH/SIDA. En effet, il incombe aux employeurs d'initier, de soutenir et mener des plans d'action de lutte, pour informer, éduquer et former les travailleurs et étendre les activités au-delà du personnel. Il existe des principes et des directives liés au VIH/ SIDA qui doivent être respectés sur le monde du travail. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs connaissent et respectent les procédures et les mesures sur les précautions universelles relatives à la santé et sécurité au travail.

La lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est régie par les textes suivants :

- Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Décret 2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH /SIDA dans le monde du travail.

Selon les trois types de textes réglementaires, les personnes vivant avec le VIH/SIDA ont des droits, dont notamment d'être protégées sur les lieux de travail. Le respect de la confidentialité sur le statut sérologique relève de l'obligation de l'employeur.

En ce sens, il est interdit toute forme de discrimination ou de stigmatisation d'une personne vivant avec le VIH/SIDA. La loi stipule également qu'il est interdit d'imposer un dépistage du VIH/SIDA au moment de l'embauche, avant une promotion, une formation ou un octroi de tout autre avantage. Par contre, en cas de suspicion de contamination à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'employé a droit à un test de dépistage du VIH/SIDA à la charge de l'employeur. Ce dernier n'a pas le droit de licencier, ni de suspendre le contrat de l'employé, ni de le muter ou de l'affecter, à cause de son statut sérologique VIH positif, que cela soit réel ou supposé.

4.4.3 Autres maladies transmissibles dont le COVID -19

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène sur les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de VIH/SIDA et de COVID -19 et les autres maladies transmissibles.

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA et le COVID -19. Il s'agit notamment des mesures pour minimiser les risques de transmission, par le biais de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail incluant des précautions générales contre la transmission des maladies. Parmi les mesures d'hygiène, on cite les suivantes : la mise en place de points d'eau avec désinfectants, les gants et les masques, la mise en place de poste de secourisme (pour le travail qui peut provoquer des éclaboussures de sang).

4.4.4 VBG/EAS/HS

Le Projet doit faire en sorte que sont évités, et évités autant que possible les cas de violences basées sur le genre, des exploitations et des abus sexuels et le harcèlement sexuel, liés aux activités de mise en œuvre du Projet. C'est pour cela que le Projet est outillé de Plan d'actions contre les VBG/EAS/HS (PA-VBG), qui est un document annexé au CGES. Le PA-VBG tient compte de la Note de bonnes pratiques de la BM : Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil.

4.5 Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar

Pour assurer l'équité pour l'ensemble des travailleurs directs des projets financés par la Banque mondiale, une « Note d'harmonisation des salaires et des avantages des personnels des projets » a été établie en collaboration avec les autorités nationales : il s'agit de la Note n°068/18/BM/MG du 15 Mars 2018. Cette Note (incluant les mises à jour éventuelles validées par les parties, en l'occurrence le Gouvernement représenté par le Ministère de l'Economie et des Finances et la Banque mondiale) sera applicable pour le Projet.

Cette Note a classé les travailleurs directs d'un projet donné en diverses catégories et selon leur niveau académique : à chaque catégorie correspond une fourchette de salaire applicable. En outre, chaque employé a droit à :

- Un contrat signé en bonne et due forme ;
- Une rémunération mensuelle correspondant à son poste au sein du Projet conformément à la grille salariale basée sur la Note ;
- Des congés annuels basés sur la même Note.

4.6 Analyse comparative du cadre national et la NES 2 de la Banque Mondiale

4.6.1 Concordance

La NES 2 et le cadre national sont concordants sur les conditions de travail et d'emploi (la rémunération et salaires, les congés), les mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, la possibilité aux travailleurs d'apporter des réclamations et de se plaindre à travers des moyens de recours, la santé et sécurité du travail telle que sa mise en œuvre, les cantines et installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de SST et le système d'examen de SST.

4.6.2 Complémentarité

La NES 2 et le cadre national se complètent sur la protection de toutes les catégories de travailleurs régis ou non par la loi, les conditions de travail et la gestion de la relation de travail surtout l'élaboration de procédure de gestion de ressources humaines, les informations et documents sur les conditions de l'emploi qui sont plus explicites et personnelles pour la NES 2, l'information sur les indemnités de départ lors d'un licenciement ou fin de la relation de travail, l'application des principes de non-discrimination et d'égalité de chances dans les relations de travail et la lutte contre le harcèlement.

Ils se complètent également sur la conception du travail forcé où la NES 2 touche le plus de type de travail que le cadre national, mais aussi sur le mécanisme de gestion de plaintes : la mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs permettant le règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet, et la conception du mécanisme de gestion de plaintes plus adapté et accessible aux travailleurs.

La santé et la sécurité au travail possèdent également des points de complémentarité comme les mesures et conceptions des mesures SST dont les exigences de la NES 2 sont meilleures que les normes

nationales, et le mécanisme de communication interne, de situations de travail dangereuses et droit de retrait qui sont plus profitables aux travailleurs.

Et enfin, les exigences de la NES 2 procurent plus de bénéfices aux travailleurs contractuels, communautaires et les travailleurs de la chaîne d’approvisionnement.

4.6.3 Divergence

La NES 2 et le cadre national sont divergents sur la proposition de la NES sur le versement de prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite au travail à la fin de la relation de travail qui est moins protectrice des droits des travailleurs dont l’application est quasi-impossible étant donné que cela est contradictoire avec le droit malagasy, ainsi que les exceptions sur les mesures non discriminatoires que le droit malagasy ne permet pas. Toutefois sur ces éléments, les dispositifs nationaux sont plus avantageux.

En guise de conclusion, en cas de divergence entre les législations nationales et les dispositifs de la NES, le régime le plus avantageux pour le travailleur sera appliqué, si on ne peut pas arbitrer entre les deux.

Tableau 5. Synthèse de l’analyse comparative entre le cadre national et la NES 2²

Points de concordance	Points de complémentarité	Points de divergence
1. Conditions de travail et de l’emploi : Mode de rémunération de salaires, Droit de congé des travailleurs	1. Mise à disposition et utilisation d’un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	Versement des prestations de sécurité sociale
2. Mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs	2. Procédures et mesures d’atténuation des risques de sécurité, et leurs revues par des employés des fournisseurs primaires	
3. Droit de participation des travailleurs dans les organisations	3. Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	
4. Protection des enfants au travail : âge minimum d’emploi des travailleurs et Conditions d’emploi des enfants	4. Identification des risques potentiels de travail d’enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d’approvisionnement	
5. Mise en œuvre de SST et système d’examen de SST	5. Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	
6. Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d’hébergement	6. Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	

² Voir en Annexe 5 les détails sur l’analyse comparative par thématique entre la NES 2 et le cadre national malagasy

Une analyse comparative de la NES 2 et du cadre réglementaire national Malagasy est présentée en Annexe 5 avec une analyse des écarts et des conclusions d'application pour le Projet Riz Plus.

4.7 Cadre institutionnel

La mise en application de ce cadre réglementaire et juridique incombe essentiellement au Ministère en charge du Travail, en l'occurrence à l'Inspection du Travail et au Tribunal de Travail. L'Inspection de travail est un département rattaché au sein du Ministère, composé principalement des inspecteurs de travail. Le département est déconcentré au niveau de toutes les Régions de Madagascar, sous l'autorité des Directions Générale et Régionales du Travail et des Lois Sociales.

D'autre part, les deux Ministères suivants ont également leur grande responsabilité, à savoir le Ministère en charge de Santé, en l'occurrence la Direction de la santé et de la sécurité de travail, et le Ministère en charge de Population pour la prise en charge des cas de violences basées sur le genre.

5 ROLES ET RESPONSABILITES

5.1 Mise en œuvre du PGM

- 1) L'UGP sera en charge de la mise en œuvre du PGM du Projet. Elle a également la pleine liberté d'entrer directement en contact avec les prestataires de services externes.
- 2) Le rapport d'activités périodiques du Projet donnera les réalisations systématiques sur la mise en œuvre du PGM. Les attributions spécifiques du responsable de PGM consistent à effectuer le suivi des indicateurs liés au Plan, et le suivi et le contrôle des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types de travailleurs et employeurs.

5.2 Recrutement des travailleurs directs

L'UGP du Projet sera chargée du recrutement et de la gestion de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les entreprises contractantes, les fournisseurs de matériaux et des intrants, et les prestataires de services.

5.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- 1) Le recrutement des fournisseurs et prestataires sera soumis aux procédures de passation des marchés (travaux et prestations intellectuelles) conformément au Manuel de procédures opérationnelles du Projet en suivant le Code de travail et le Code des impôts en vigueur.
- 2) Les prestataires ainsi que les partenaires facilitateurs (ONG, Organisations associatives, etc.) seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UGP.

5.4 Formation des travailleurs

- 1) Lors de la prise de leur fonction, les employés directs du Projet auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels.
- 2) Dans le cas où il y aurait des besoins spécifiques en renforcement des capacités, le projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement des capacités de son personnel suivant ces besoins et entendus avec le bailleur.

5.5 Personnel de sécurité

- 1) Le projet utilisera des personnels de sécurité. Les agents de sécurité sont des personnels incontournables dans un chantier de construction. En effet, ils jouent un rôle non négligeable dans la sécurité des travailleurs. En effet, l'emploi de l'agent de sécurité est une excellente mesure de prévention contre les accidents pouvant survenir dans les chantiers. On souligne que le travail du personnel de sécurité consiste à appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs. Outre, le contrôle et la surveillance, l'agent de sécurité assure également le rôle d'éducation, d'information et d'encadrement du personnel sur le chantier sur les règles et les consignes de sécurité propres dans le chantier, ainsi que les bonnes pratiques.
- 2) L'agent de sécurité est en principe un personnel recruté par le prestataire externe. Il exerce donc pour le compte de son employeur direct, mais il doit travailler en relation avec l'UGP (en l'occurrence le spécialiste en gestion des risques environnementaux et sociaux), et le service de l'inspection de travail. L'agent est chargé de relever les événements aussi bien mineurs que majeurs, qui se passent dans le chantier et les communique aux instances supérieures.

Pour évaluer et gérer les risques liés à la présence de personnel de sécurité sur la sécurité des travailleurs et des communautés locales, l'équipe de Projet peut se référer à la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale : évaluation et gestion des risques et effets du recours à du personnel de sécurité.

5.6 Gestion des plaintes dans le cadre du PGMO

- 1) Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes, accessible à toutes les catégories de travailleurs, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et des travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du Projet.
- 2) Le spécialiste en gestion des risques sociaux au sein de l'UGP assure la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central (voir le chapitre 8 relatif au MGP).
- 3) Dans les Régions, le suivi du MGP des travailleurs relève de la responsabilité du coordonnateur l'UER au niveau des Régions, qui assurent par ailleurs le suivi du mécanisme MGP global du Projet.
- 4) Le point focal VBG/EAS/HS au sein de l'UGP sera chargé du traitement des plaintes en matière de VBG/EAS/HS.

6 POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Afin de pallier les risques identifiés précédemment dans le Chapitre 3 du présent document, les procédures et directives décrites dans cette section sont établies.

6.1 Considération des Violences Basées sur le Genre

- 1) Toute personne travaillant pour l'UGP et les UER et le personnel de ces unités sont dans l'obligation de signer et de respecter le code de conduite présenté en Annexe 1 de ce document. Il s'agit de Code de conduite pour la prévention des violences basées sur le genre, mais aussi pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST.
- 2) Pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le Projet soient conscientes de cet engagement, tous les travailleurs y compris les sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement telles que :
 - a) Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'il connaît les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ;
 - b) Tous les travailleurs doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le Code de conduite et Plan d'action ESHS/HST/VBG/EAS-HS/VCE début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE ;
 - c) Tous les gestionnaires doivent signer le « Code de conduite des gestionnaires » (Cf. Annexe 2. Code de conduite pour la direction de l'Entreprise) du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel pour tout travailleur du projet » (Cf. Annexe 1).
 - d) Tous les employés doivent signer le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS-HS ou les VCE.
 - e) Des sensibilisations périodiques de la communauté locale ainsi que des acteurs et partenaires de mise en œuvre seront à réaliser.

6.2 Procédures de minimisation des impacts négatifs dus à l'afflux de la main-d'œuvre

Les mesures décrites ci-dessous doivent être appliquées pour minimiser les impacts négatifs liés à l'afflux de la main-d'œuvre énoncés dans la section 3.5 :

- a) Restriction des champs géographiques de l'annonce d'emploi, seulement dans les Fokontany et les Communes concernés (Politique d'embauche) ;
- b) Sélection réservée aux candidatures des membres de la communauté dans les Fokontany et les Communes d'appartenance des sous-projets ;
- c) Installation des bases-vie des chantiers à une bonne distance des villages ;
- d) Inspection régulière des chantiers de travaux et des lieux de travail afin d'éviter que les commerçants ambulants à la recherche d'opportunité s'installent perturbent les travaux dans les chantiers, et que des accidents surviennent auxquels peuvent être exposés les marchands ;

- e) Respect de l'entreprise des conditions sociales et des habitudes de vie des populations locales en empêchant la circulation massive des personnes autres que les travailleurs dans les chantiers et les lieux de travail ;
- f) Sensibilisation des travailleurs et des populations locales ;
- g) Engagement des contractants du Projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ;
- h) Signature et respect des codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux afin qu'ils ne puissent pas être des auteurs ou des complices des actes de délinquance ou de violence, engendrés potentiellement par l'afflux de main d'œuvre dans leur localité de travail.

6.3 Procédures liées au recrutement des travailleurs directs

6.3.1 Egalité des chances et non-discrimination

- 1) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.
- 2) Des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le Projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel) sont à considérer.
- 3) Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'employeur :
 - a) Etablir de manière objective une bonne définition pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi et contraintes inhérentes à l'emploi ;
 - b) Les offres d'emploi pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
 - c) Faire une large diffusion du poste à pourvoir ;
 - d) Appliquer les mêmes tests et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
 - e) Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

6.3.2 Recrutement des travailleurs directs

- 1) Conformément à ce qui est décrit dans les sections relatives au cadre juridique, et afin de satisfaire les besoins en main-d'œuvre, l'UGP mise en place dans le cadre du Projet procédera directement au recrutement de son personnel (travailleurs directs). Il en est de même du recrutement des prestataires et fournisseurs de services (tiers). Il est à noter que le recrutement des enfants est interdit dans le cadre du Projet.

- 2) Ces travailleurs directs sont en principe liés sous contrat à durée déterminée avec l'UGP. Leur mission est d'assurer la mise en œuvre du Projet au sein des unités de gestion, soit de l'unité centrale soit de l'une des deux unités régionales. On adoptera deux processus de recrutement différents selon les postes ci-après :
 - a. Poste de coordonnateur, de responsable de passation de marchés et de responsable administratif et financier (national et régional) au sein de l'UGP : pour le compte du Comité de pilotage, pour recruter ces postes.
 - b. Autres postes rattachés aux unités de gestion du Projet : ce sont les responsables cités ci-haut recrutés et approuvés par le Comité de pilotage, qui auront l'obligation de l'embauche des autres postes.

6.4 Directives liées à la santé des travailleurs

- 1) Les directives énoncées dans cette section sont nécessaires d'être appliquées pour empêcher des accidents, les maladies professionnelles, les blessures et les effets négatifs sur l'environnement humain. En effet, selon les dispositions nationales, l'employeur a la responsabilité d'assurer la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.
- 2) Les obligations de l'employeur se rapportant à la santé des travailleurs sont les suivantes au recrutement :
 - a) La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ; l'employeur peut organiser une visite médicale inopinée et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
 - b) L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi des travailleurs des UGP.
 - c) L'employeur doit prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ; pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail ; entre autres, un test rapide de COVID -19 en cas de besoin.
- 3) Les obligations de l'employeur se rapportant à la santé des travailleurs sont les suivantes sur les lieux de travail :
 - a) L'employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins.
 - b) L'employeur doit assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Le chef de chantier doit recevoir une formation de secourisme. Les autres travailleurs doivent être informés des instructions à suivre face à une situation critique.
 - c) L'employeur doit tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
 - d) L'employeur a l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.
 - e) L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents du Projet.
 - f) Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
 - g) L'employeur est tenu de réaliser des actions Information–Education–Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d'exposition aux maladies transmissibles dus à l'afflux des travailleurs non locaux.
 - h) L'employeur doit renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.
- 4) Il est recommandé comme mesures de prévention collective pour éviter la propagation des maladies transmissibles et contagieuses :

- a) D'exiger un test rapide de COVID -19 au démarrage d'un chantier donné au cas où cette maladie persiste.
 - b) De mettre en place d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins 2 agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail.
 - c) De passer un accord avec le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire.
 - d) De procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
 - e) De doter de vêtements de protection à chaque poste de travail.
 - f) D'enregistrer des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier de construction, et au cours de la mise en œuvre du Projet.
 - g) D'utiliser le cas échéant le Toolkit de la Banque mondiale sur la Procédure ESIRT.
 - h) De procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
 - i) De prévoir des outils appropriés pour les déplacements des objets lourds en prévention contre les troubles musculosquelettiques (TMS).
- 5) Concernant les risques liés aux fortes chaleurs, notamment auprès des travailleurs exposés à l'insolation, les mesures suivantes sont à prendre en compte :
- a) Mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche : au moins 2 litres d'eau potable fraîche par salarié par jour ;
 - b) Mettre à la disposition des travailleurs un local de repos ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes ;
 - c) Aménager la charge de travail, les horaires et l'organisation du travail sur le terrain, en fonction des conditions météorologiques, pour limiter l'exposition à la chaleur et à l'ensoleillement (favoriser les heures moins chaudes de la journée) ;
 - d) Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible ;
 - e) Former et informer les salariés sur les risques liés à la chaleur, et les mesures de premiers secours.

6.5 Procédures liées à la sécurité au travail

Les directives décrites ci-après s'appliquent à tout travail effectué sur le terrain.

6.5.1 Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

- 1) Le principe de la formation des travailleurs repose sur le fait que les travailleurs doivent savoir comment s'acquitter de leurs tâches sans qu'elles représentent des risques pour la santé et sécurité d'eux-mêmes et de leurs collègues. Pour cela, les travailleurs doivent être formés et informés sur : (i) les dangers et les risques auxquels ils peuvent être exposés, (ii) les mesures en place pour faire face aux dangers et risques, et (iii) la manière de se conformer aux procédures d'urgence en cas de départs d'incendie, de blessure, autres...
- 2) On encourage l'employeur à faire en sorte que tous les travailleurs pour chaque poste puissent acquérir une formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et secourisme.
- 3) La formation est assurée par un ou des spécialistes en secourisme pris en charge par l'employeur direct des travailleurs.

6.5.2 Equipement de protection individuelle (EPI)

- 1) Un Equipement de Protection Individuel (EPI) par personne sera fourni par l'employeur à ses ouvriers. Ces équipements de protection doivent être adaptés à chaque tâche des travailleurs. En effet, les EPI doivent :
 - a) Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;

- b) Etre appropriés aux conditions locales de travail ;
 - c) Etre de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte ;
 - d) Etre adéquats au poste que l'employé occupe.
- 2) En outre, l'entreprise doit réserver des EPI pour les visiteurs comme les personnels chargés de suivi et contrôle des travaux ou des visites officielles du site par les autorités.

6.5.3 Sécurité de travail en hauteur

Des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs en hauteur devront être prises par l'employeur. A titre indicatif, ces mesures peuvent être la mise en place de plateformes, des échafaudages et des garde-corps de sécurité ainsi que le port de ceinture de sécurité. En outre, ces travailleurs en hauteur devront aussi porter des EPI pour minimiser la gravité des blessures en cas de chute.

6.5.4 Situation d'urgence

- 1) Les employeurs en charge des travaux doivent posséder un plan d'action d'urgence pour faire face à des situations d'urgence comme l'incendie, explosion, déversement de produits dangereux ou d'accidents corporels. Les thèmes suivants doivent être impérativement traités dans le Plan d'Action d'Urgence : (i) les situations d'urgence probables, (ii) les mesures préventives, (iii) les opérations de premier secours, et (iv) les plans d'évacuation.
- 2) Certains travailleurs doivent être formés et équipés à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie dont le nombre dépend de la taille de la main-d'œuvre et des risques particuliers liés aux activités.
- 3) Afin d'éviter et de contrôler les incendies, les directives à suivre sont :
 - a) Information et formation des employés sur les éventuels risques d'incendie ;
 - b) Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation ;
 - c) Equipement des dispositifs d'extinction appropriés et en nombre suffisant.

6.5.5 Signalisation

- 1) Les employeurs doivent établir un système de signalisation pour toutes les manœuvres dans les chantiers pour garantir la sécurité lorsqu'il existe un risque important qui ne saurait être évité ou maîtrisé de toute autre manière.
- 2) Le système de signalisation comprend les panneaux de signalisation, les appareils de signalisation sur les matériels et engins, et l'emploi de signaleur.
- 3) Le code de signalisation doit être affiché à des endroits appropriés et être disponible sous forme de manuel. Les employeurs doivent faire le nécessaire pour que les travailleurs soient au courant de tous les signaux qu'ils devraient connaître. Les appareils de signalisation doivent être convenablement installés, périodiquement contrôlés et maintenus en bon état de marche.

6.5.6 Atténuation des risques liés à la circulation des engins et des véhicules

Pour éviter les accidents de circulation, il faut mettre en place les actions suivantes :

- 1) Réhabilitation des accès sans dangers au droit des sites de travaux (séparation piétons/véhicules, accès sans entrave)
- 2) Réalisation de la formation des conducteurs et de la sensibilisation à propos de la vitesse de circulation conforme pour le Projet (20km/h sur chantier, 30km/h en agglomération) ;
- 3) Port de ceinture obligatoire pour les conducteurs et passagers ;
- 4) Réalisation d'un entretien périodique, adéquat et fréquent des engins et véhicules pour éviter toute défaillance ;
- 5) Mise à disposition des trousse de premiers secours et extincteurs dans chaque véhicule et engins.

6.5.7 Base vie du chantier

Les règles relatives à la base-vie ont pour objectif de préserver la santé et assurer le bien-être des salariés durant toute la durée des travaux. Les règles à suivre sont les suivantes :

- 1) Mettre à disposition des salariés des installations sanitaires et de vie selon le nombre approprié à l'effectif des salariés : système de lavage de mains, douche, WC, etc ;
- 2) Installer un local réfectoire dès lors que les salariés prennent leur repas sur le chantier (sièges et tables en nombre suffisant, eau potable si possible, moyens de conservation et de chauffage si possible, etc) ;
- 3) Aménager un vestiaire collectif, éclairé et chauffé, en nombre suffisant selon l'effectif du personnel, avec une séparation homme et femme ;
- 4) Installer extincteur dans la base-vie

6.5.8 Travailleurs vulnérables

Les travailleurs jeunes, nouveaux, vieillissants et migrants – sont souvent embauchés de façon disproportionnée pour faire des tâches physiquement exigeantes ou dangereuses. Cette situation les expose à un plus grand risque de blessures et de maladies au travail. Pour faire face à cette tendance, l'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes :

- a) Ne pas employer ces catégories de travailleurs à des travaux particulièrement dangereux ou pouvant mettre en jeu la sécurité ou la santé d'un grand nombre de travailleurs ;
- b) Ne pas employer les employés de moins de 18 ans et les travailleurs vieillissants à des tâches, telles que la conduite des machines mues par un moteur, des grues ou des tracteurs, la manutention des liquides inflammables, le travail avec des explosifs, la conduite des chaudières à vapeur ou le travail avec des substances toxiques ou corrosives ;
- c) Ne pas employer ces catégories au travail de nuit ;
- d) Pour le personnel vieillissant, ajuster les horaires de travail, ne pas affecter à des postes de travail, qui pourraient incommoder ses conditions physiques et ses capacités fonctionnelles.

6.6 Autres mesures d'atténuation des risques

- 1) Dans la limite de leurs responsabilités, les employeurs doivent veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé.
- 2) L'employeur doit mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que tous les membres du personnel accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène.
- 3) En outre, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.
- 4) Enfin, un plan d'intervention d'urgence doit être défini par l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, etc.). Le plan d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. Par ailleurs, les mesures suivantes sont indispensables :
 - a) Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel ;
 - b) Garder l'accès de ces chemins d'évacuation, libre ;

- c) Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger. Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ;
- d) Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
- e) Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;
- f) Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale), pour se préoccuper ensuite de l'incendie ou de toute autre situation.

6.7 Procédures liées à la prévention contre le COVID -19

- 1) Un plan d'action doit être élaboré par l'entreprise titulaire des travaux qui doit couvrir à la fois la prévention et la lutte contre le COVID -19 : en guise de prise en compte de l'acuité des risques de transmission du COVID -19 dans les projets de construction/Travaux de génie civil.
- 2) Ainsi, pour faire face à l'éventuelle venue du COVID-19 au niveau du chantier, et à titre exhaustif, les mesures suivantes sont à mettre en place :
 - a. Construction d'un bâtiment de confinement au sein de la base vie pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement de la Région.
 - b. Elaboration d'un protocole de collaboration avec les Centres hospitaliers régionaux en charge de la prise en main du COVID -19.
 - c. Mise en place effective des mesures de quarantaine en cas de test confirmé tant sur le concerné que sur les personnes contacts.
 - d. Respect de tous les gestes barrières.

6.8 Informations et rapportage

6.8.1 Information et sensibilisation des personnels sur le PGM

L'UGP mettra en place un processus d'information à l'endroit des travailleurs, ainsi que les fournisseurs principaux du projet sur les présentes PGM, et plus spécifiquement leurs droits et obligations en matière de gestion du personnel concerné par les présentes PGM.

6.8.2 Information et Rapportage de cas d'incidents

En fonction de la gravité des cas, l'UGP informera la Banque mondiale de tout événement significatif (les accidents de travail, surtout les accidents mortels, les contaminations massives de maladies, les rixes et les grèves, les actes de violences sur les biens et les personnes, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard quarante-huit heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et le plan d'action des mesures correctives (PAMC) et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

7 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

Dans le cadre du Projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions de la NES 2 (voir section 4), les principes suivants seront applicables :

7.1 Recrutement des travailleurs

- 1) Comme spécifié dans le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du Projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi.
- 2) Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'employeur :
 - a) Etablir de manière objective une bonne définition pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi...);
 - b) Les offres d'emploi pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
 - c) Faire une large diffusion du poste à pourvoir ;
 - d) Appliquer les mêmes tests et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
 - e) Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

7.2 Contrats de travail des travailleurs

- 1) Tout travailleur du Projet, quelle que soit sa catégorisation, devrait disposer obligatoirement d'un contrat valide avant le début de sa fonction. L'UGP s'assurera que tout travailleur qui intervient pour le compte du Projet ait signé un contrat qui est conforme aux dispositions des présentes PGMO.
- 2) Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP sont définis dans les points qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans la section 3. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés des deux UGP, qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le Projet (travailleurs directs).
- 3) Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires de services sont déterminées par leur contrat individuel, entre eux et leurs employeurs respectifs.
- 4) Concernant les travailleurs contractuels tels que les prestataires de services et les fournisseurs d'intrants, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-types développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles, fournitures de services et équipements, ou travaux de génie civil et de BTP.
- 5) Un engagement sera établi entre le Ministère et les travailleurs communautaires pour spécifier les tâches exécutées à titre de bénévolat.

7.3 Salaire et système de rémunération

- 1) La rémunération des travailleurs directs du Projet sera conforme à « La note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar (version actuelle ou sa mise à jour validée par le gouvernement et par la Banque mondiale) »

- 2) La rémunération de tous les travailleurs dans le cadre de ce Projet est définie selon les textes en vigueur, notamment selon le Décret 2018-260 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (Voir en Annexe 4 la classification de la catégorie professionnelle).
- 3) Le salaire est calculé au temps de travail, c'est-à-dire proportionnel à la durée de travail. Le salaire est mensuel pour l'ensemble des travailleurs, dont le paiement est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois. La paie du salaire doit être versée au siège ou sur le lieu de travail, en espèces ou par virement. Le paiement du salaire doit être constaté par le bulletin de paie émis par l'employeur et le travailleur.
- 4) Quant aux UGP, des indemnités au titre des avantages et accessoires du salaire seront prévues. Ces indemnités sont :
 - a. Indemnités rémunératoires : indemnités pour heures supplémentaires pour le personnel hors cadre, indemnité compensatrice de congé, indemnité correspondant au délai de préavis,
 - b. Indemnités compensatoires : indemnités de mission, indemnité de cessation de contrat de travail.
- 5) Les travailleurs directs du Projet ne perçoivent pas d'avantage en nature dans le cadre de leur exercice.

7.4 Indemnité de mission

- 1) Les travailleurs directs qui effectuent dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficient des indemnités de mission suivantes :
 - a. Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
 - b. Une indemnité d'hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.
- 2) Les montants de ces indemnités de mission sont fixés par la Note interne.

7.5 Temps de travail

- 1) Les UGP se conformeront aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.
- 2) Selon l'article 75 du Code de travail, le temps de travail des ouvriers et les personnels non cadre ne doit pas dépasser 173,33 heures par mois soit 8 heures par jour. Les heures de travail au-delà de ce délai seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvrent droit à une indemnité de majoration du salaire.
- 3) Par contre, les cadres ne sont pas soumis à cette règle d'heure de travail. En effet, ce type de personnel peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le personnel cadre organise son emploi du temps en fonction du plan de charge de son travail. Par contre, les UGP doivent veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le personnel cadre ne doit pas prétendre à des indemnités d'heures supplémentaires.
- 4) Pour le stagiaire et l'apprenti, le temps d'apprentissage est considéré comme temps de travail.
- 5) Les absences découlant des dispositions légales sont dites régulières. Une absence non prévue, non motivée, ni justifiée par une pièce justificative, est considérée comme irrégulière.

7.6 Temps de repos

- 1) Le temps de repos hebdomadaire est le samedi et le dimanche.
- 2) Une coupure repas est observée au cours de la journée travaillée de 12 heures à 14 heures. L'organisation de travail pour permettre à tous les agents d'effectuer la pause repas est laissée aux soins de chaque chef hiérarchique de services ou départements.

7.7 Congés

7.7.1 Congé annuel

- 1) Un congé annuel payé d'une durée de trente (30) jours calendaires doit être attribué au personnel pour chaque exercice compté du 1er janvier au 31 décembre.
- 2) A partir de son ouverture, c'est-à-dire après douze (12) mois de travail effectif, le droit de congé peut être joui en totalité au cours de l'année de jouissance. Le congé peut aussi être fractionné, d'accord entre les parties, dans la mesure où une des fractions comprend obligatoirement au minimum 15 jours continus. Les quinze (15) jours restants peuvent être fragmentés au gré de l'agent en tenant compte des besoins du service.
- 3) Les jours de repos légal qui précèdent ou qui suivent immédiatement un congé annuel, ainsi que les jours fériés ou chômés pendant le congé annuel, ne sont pas décomptés.
- 4) Pour des raisons impératives de service, l'UGP peut décider de rappeler un employé en congé, tout en lui accordant ultérieurement le nombre de journées non prises.

7.7.2 Congé de maternité

- 1) Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) suivant les dispositions fixées par le Code de Travail (Loi N°2003-044).
- 2) La durée de ce congé est de quatorze (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension de travail peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Durant cette période, l'employeur est dans l'obligation de payer la moitié du salaire mensuel de la femme et l'autre moitié sera payée par la CNAPS si l'employée est affiliée. Dans le cas contraire, l'employeur doit verser la totalité du salaire.
- 3) Selon l'article 98 de la même loi, la femme a droit à des repos pour allaitement pendant quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant. Ce repos pour allaitement est payé comme temps de travail mais ne doit pas dépasser une heure par jour.

7.7.3 Congé exceptionnel

- 1) Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

Tableau 6 : Congé exceptionnel

Evénement	Durée	Justificatif
Mariage civil ou religieux de l'agent	2 jours ouvrables	Acte de mariage / Faire-part
Mariage d'un enfant de l'agent	2 jours ouvrables	Faire-part
Naissance d'un enfant de l'agent	3 jours ouvrables	Acte de naissance
Décès de conjoint et d'enfants	5 jours ouvrables	Faire-part
Décès du membre de la famille de l'agent : parents, beaux-parents, bru ou du gendre	2 jours ouvrables	Acte de décès
Circoncision d'un enfant à charge	2 jours ouvrables	Certificat médical
Problème de logement lié au déménagement	2 jours ouvrables	Certificat de résidence + attestation du propriétaire
Problème de logement lié à un cambriolage, à un sinistre ou à une catastrophe	2 jours ouvrables	Déclaration de perte et/ou attestation du Fokontany

- 2) Ces congés exceptionnels ne donnent pas lieu à une retenue sur le traitement et ne se déduisent ni des congés annuels, ni du temps de service ouvrant droit au congé. Ils devront être pris au moment de l'événement ou au plus tard une semaine après. Ils ne peuvent, toutefois, pas dépasser dix (10) jours par an et par agent.

7.8 Formation et renforcement des capacités des travailleurs

La formation professionnelle est assurée, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le Code de travail, soit par le perfectionnement au sein du Projet. Dans la mesure du possible, toutes les facilités seront accordées aux intéressés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

7.9 Licenciement

- 1) Sont passibles de licenciement, sans que cette énumération soit limitative toute récidive de faute professionnelle commise dans un délai d'une année (soit après deux rappels à l'ordre par écrit, soit après deux avertissements par écrit, soit après deux blâmes par écrit)
- 2) Les fautes professionnelles sont :
 - a. L'insubordination ou manque de respect envers le personnel dirigeant
 - b. L'incitation des autres membres du personnel à la désobéissance
 - c. Les insultes et menaces
 - d. Rixe dans les lieux de travail
 - e. Etat d'ivresse pendant l'exercice de la fonction
 - f. Fraudes dans les services de contrôle
 - g. Vols et détournement d'objet et d'équipement du Projet
 - h. Vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
 - i. Absences irrégulières
 - j. Négligence grave engendrant des pertes pour le Projet
- 3) Le licenciement d'un travailleur doit être notifié par écrit et ouvre droit :
 - a. Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
 - b. A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ du Projet ;
 - c. A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) ;
 - d. A la délivrance d'un certificat de travail.
- 4) Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :
 - a. Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement
 - b. Respect du droit de défense du travailleur licencié : le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais, cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement.
 - c. Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.
 - d. Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : pendant la durée de préavis, délivré au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi.
 - e. Délivrance de certificat de travail : à la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la

nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes.

- f. Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

7.10 Liberté d'association et d'opinion

L'UGP reconnaît la liberté d'association et d'opinion des travailleurs. Il reconnaît également le droit du personnel d'adhérer à tout syndicat professionnel.

7.11 Age d'admission à l'emploi

7.11.1 L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet

- 1) Pour pouvoir être recruté en tant que travailleurs directs et travailleurs contractuels, tout candidat doit être âgé de 18 ans au moins, à la date de signature du contrat.
- 2) D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins de ce Projet.
- 3) Pour les employés des prestataires externes et les travailleurs communautaires, l'âge minimum d'admission est l'âge légal, soit de 15 ans et plus. En cas d'emploi de travailleurs âgés entre 15 et 18 ans, les prestataires sont tenus de se conformer aux dispositions réglementaires, étant donné que certaines tâches et conditions de travail sont interdites aux travailleurs dans cette structure d'âge.

7.11.2 La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet

- 1) Pour les travailleurs directs, et pendant le processus de contractualisation, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UGP devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- 2) Pour les employés des prestataires externes et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire. Pour les moins de 18 ans le candidat fournira (iv) une copie ou bulletin d'acte de naissance, avec en plus (v) une lettre d'attestation signée par le chef Fokontany. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité.

7.11.3 La procédure à suivre si l'on découvre que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet

Au cas où pendant une procédure de vérification par le projet, ou par l'inspecteur de travail, un ou des travailleurs n'atteint pas l'âge minimum requis, l'employeur dans un délai ne dépassant pas une semaine procédera à la suspension du contrat. Cette clause de suspension devrait figurer dans le modèle de contrat utilisé par le projet.

7.11.4 La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

- 1) Le responsable de gestions de ressources humaines développera et maintiendra une '*fiche de suivi des Employés mineurs*' contenant des éléments de vérification de risques professionnels auxquels s'exposent les jeunes travailleurs ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

- 2) Le constat d'un risque potentiel nécessitera des mesures immédiates débutant par l'éloignement du(es) travailleur(s) de l'activité ou des zones de risques, et de la réaffectation à d'autres tâches sécurisées.

7.11.5 Autres dispositions liées à l'âge

L'âge normal de la retraite des travailleurs est de 60 ans que ce soit pour le personnel féminin ou masculin.

7.12 Travail forcé

- 1) Le travail forcé ou travail obligatoire est interdit dans le cadre du Projet. Il doit être établi et prouvé le consentement de tout travailleur au cours de son recrutement.
- 2) L'UGP effectuera un suivi systématique afin de détecter à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. En cas de constatation de travail forcé, l'UGP se réserve le droit de prendre des dispositions d'arrêt des travaux aux prestataires concernés.

8 MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

8.1 Considérations d'ordre général

- 1) Dans le cadre de ce Projet, il est établi des dispositions spécifiques du mécanisme de gestion de plaintes relatives aux travailleurs directs, aux travailleurs communautaires, aux fournisseurs d'intrants et aux prestataires de services.
- 2) Les travailleurs du Projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées ou en cas de manquement grave aux codes de conduite.
- 3) Il sera de la responsabilité de l'UGP et des deux UER de recevoir les plaintes et d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). En tout cas, une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.
- 4) Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.
- 5) Les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la Banque mondiale. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au GRS, veuillez consulter le site <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org.

8.2 Typologie des différends liés au travail et à l'emploi

Sans être exhaustif, les types de différends liés au travail et à l'emploi peuvent être les suivants :

- 1) Différends liés au contrat de travail :
 - a. Non-respect des clauses contractuelles
 - b. Licenciement et congédiement abusif
- 2) Différends liés au respect de droit de l'Homme :
 - a. Relation entre employé/Travailleur ou travailleur / travailleur
 - b. Conditions de travail dangereuses ou malsaines
 - c. Travail d'enfants et de mineurs
- 3) Différends liés à la VBG :
 - a. Abus et exploitation sexuelle
 - b. Harcèlement psychologique et/ou sexuel :
- 4) Différends liés à l'application du PGMO :
 - a. Non application de principe d'égalité des chances
 - b. Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs

8.3 Processus de traitement des différends

- 1) Trois niveaux de règlement de litige dans le cadre du travail peuvent être proposés :

- a. **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
 - b. **Le règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence** ; il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.
 - c. **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.
- 2) Le processus de traitement et de gestion des différends comporte les 04 phases et étapes ci-après, en fonction du niveau de traitement (phase) :
- **Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail** : A ce premier stade, le Comité de Gestion des Différends des Travailleurs (CGDT) est l'entité à saisir par le plaignant. (Voir dans la section 8.5 Dispositif institutionnel de traitement de différends, les détails sur le CGDT). Les activités relevant de la Phase 1 reviennent à ce Comité.
 - **Étape 1.1** : Réception et enregistrement des différends : collecte des différends via "Boîte à plaintes, le téléphone, les lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance" et enregistrement dans le Registre de plaintes ;
 - **Étape 1.2** : Catégorisation des différends : il se fait selon le type de différends ; il importe de préciser que la plainte, objet d'un différend de travail revêt un caractère confidentiel, en conséquence l'information sur la catégorisation du différend est fournie à titre facultatif par le plaignant ;
 - **Étape 1.3** : Examen des différends et enquêtes de vérification : il consiste à déterminer la validité des différends traités ; et à étudier si l'objet de différend porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour donner suite au règlement du différend ; un délai de quinze (15) jours est accordé pour cette étape d'examen des différends et la réalisation des enquêtes. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes et des différends dénoncés.
 - **Étape 1.4** : Communication des réponses et les prises de mesures sur le différend. Un différend porté devant le Comité exige une réponse rapide de sa part dans un délai ne dépassant pas 15 jours de la réception du différend écrit.

Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

 - **Étape 1.5** : Etablissement de Procès-verbal : il sera dressé un procès-verbal à l'issue de cette phase. Chaque partie recevra un exemplaire du procès-verbal. Le Procès-verbal contiendra les solutions proposées et l'acceptation ou la non-acceptation des solutions, respectivement par les deux parties.
 - **Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail** : d'une part, le travailleur ou l'employeur peut directement saisir l'Inspection de travail, s'il le souhaite. D'autre part, le CGDT adressera le dossier à l'Inspection de travail en cas de non-conciliation entre les deux parties adverses.

- **Étape 2.1** : Convocation de deux parties sur la base de la dénonciation de l'une des parties.
- **Étape 2.2** : Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur, selon les textes en vigueur, en fonction de la nature et l'objet du différend. A ce stade, l'Inspection de travail établit les mesures de réparation pour le rétablissement des droits du plaignant lésé (généralement, le travailleur est lésé), et ce en vertu des dispositions légales et réglementaires.
- **Étape 2.3** : Communication des mesures de rétablissement de droit à l'endroit de la partie « défendeur » ; la communication peut être faite par lettre ou par téléphone.
- **Étape 2.4** : Etablissement de procès-verbal. L'Inspection de travail dresse un procès-verbal à l'issue de la procédure de réconciliation. Il existe quatre types de procès-verbaux, selon les circonstances :
 - Procès-verbal de conciliation, s'il est constaté un accord entre les parties ;
 - Procès-verbal de conciliation partielle, s'il subsiste un désaccord sur certains points ;
 - Procès-verbal de non-conciliation, en cas d'échec total de la conciliation ;
 - Procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution.
- **Étape 2.5** : En cas de défaut de rétablissement de droit, ou de refus de l'une des parties d'exécuter les termes dans le procès-verbal de conciliation, l'affaire est portée devant le Tribunal de Travail compétent.
- **Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction** : Le Tribunal de travail a pour mission de concilier et de juger en cas d'échec de conciliation. Le Tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le Tribunal de travail peut également être saisi directement dans les situations suivantes : (1) en cas de différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement et (2) en cas de différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.
 - **Étape 3.1** : Règlement à l'amiable
 Comparution des deux parties devant le Tribunal : cette comparution a pour objectif de réconcilier une fois de plus les deux parties. En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante, sur le règlement du différend et du litige à l'amiable.
 - **Étape 3.2** : Analyse des fonds de désaccord
 En cas d'accord partiel, il est établi un procès-verbal qui vaut titre exécutoire, pour les points de l'objet de l'accord. Les points de désaccords feront l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation. Sur la base de ce procès-verbal de non-conciliation, le Tribunal examine et statue l'affaire. Les deux parties sont notifiées de la décision rendue par le Tribunal.
 - **Étape 3.3** : Procédure d'appel et pourvoi en cassation : si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Le délai d'opposition des jugements rendus (en appel et en cassation) est de 10 jours à compter de la notification de la décision du Tribunal.

- **Phase 4 : Suivi et enregistrement des différends.** Cette phase permettra d’assurer la surveillance et la gestion des différends reçus. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d’évaluation et permettre de faire des apprentissages et d’apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des différends. Cette action est assurée en parallèle par le CGDT et les responsables de gestion des plaintes au sein de l’UGP et des UER.
- 3) Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs selon les cas suivants :
 - Une décision ‘finale’ a été prise par le Comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
 - Une décision ‘finale’ a été prise par le CGDT et les ‘mesures décrites’ dans la décision ont été effectuées par ‘le responsable dédié’ ;
 - Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.
 - 4) Ce processus de traitement des différends de travail est synthétisé par le tableau suivant :

Tableau 7 : Processus de traitement des différends de travail

Etapes	Actions	Responsables	Délai
Phase 1 : Règlement à l’amiable sans saisine de l’Inspection de Travail			
Etape 1.1	Réception et enregistrement des différends	CGDT	3 jours
Etape 1.2	Catégorisation des différends	CGDT	1 jour
Etape 1.3	Examen des différends et les enquêtes de vérification	CGDT	15 jours
Etape 1.4	Communication des réponses et les prises de mesures	CGDT	2 jours
Etape 1.5	Etablissement de Procès-verbal	CGDT	1 jour
Phase 2 : Règlement à l’amiable avec saisine de l’Inspection de Travail			
Etape 2.1	Convocation de deux parties	Inspection de travail	Au max 1 mois
Etape 2.2	Analyse des droits des travailleurs et de l’employeur	Inspection de travail	
Etape 2.3	Communication des mesures de rétablissement de droit	Inspection de travail	
Etape 2.4	Etablissement de procès-verbal	Inspection de travail	
Etape 2.5	Porter l’affaire devant le Tribunal de Travail	Inspection de travail	
Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction			
Etape 3.1	Comparution des deux parties devant le Tribunal	Tribunal de travail	Au max 4 mois
Etape 3.2	Analyse des fonds de désaccord	Tribunal de travail	
Etape 3.3	Procédure d’appel et de pourvoi en cassation	Tribunal de travail	
Phase 4 Suivi et enregistrement des différends		CGDT/UGP	< 10 jrs

8.4 Traitement des cas de plaintes liées à la VBG, l’Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) en milieu de travail

8.4.1 Protocole d’intervention

L’équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE sera chargée d’élaborer un Protocole d’intervention écrit³ pour satisfaire aux exigences du Projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d’intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d’eux. Le Protocole d’intervention comprendra le

³ Élaborer un protocole approprié pour l’enregistrement écrit des questions de VBG-EAS-HS et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG-EAS-HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG-EAS-HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

8.4.2 Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE

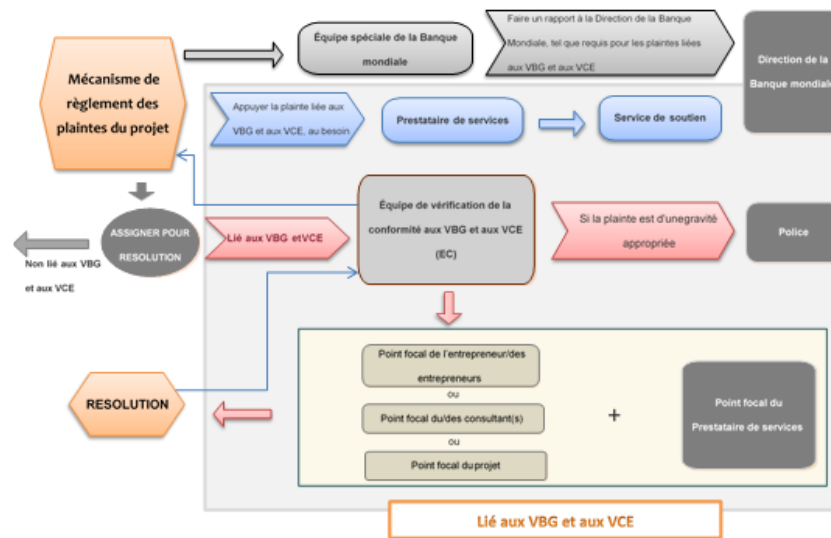
- 1) Le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifique pour le VBG-EAS-HS/VCE est géré par une équipe dédiée au VBG-EAS-HS/VCE du Projet et qui est dirigé par un Responsable de VBG au sein de l'UGP. En effet, l'UGP recrutera un point focal VBG/EAS-HS en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière de VBG/EAS-HS dans le cadre du Projet.
- 2) Conformément au Plan d'action sur les VBG-EAS-HS/VBG et les VCE, l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet) et du Spécialiste en gestion des risques sociaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au gestionnaire du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant.
- 3) En effet, l'UCP va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et d'exploitation sexuelle, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées pour traitement et prise en charge aux entités spécialisées.
- 4) Le Prestataire de services est une organisation locale/régionale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS ou de VCE. L'UCP, le(s) entrepreneur(s) et les travailleurs directs doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG-EAS-HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux responsables chargés des VBG-EAS-HS et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG-EAS-HS et aux VCE.
- 5) Il peut s'agir de la Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme ; des Associations ou ONG ; de la plateforme de protection des droits de la femme, de la force de l'ordre spéciale pour les délits faits sur la femme et les enfants.

8.4.3 Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail

- 1) Les dénonciations de VBG/EAS/HS et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.
- 2) Un numéro sera mis en place au niveau national, et à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et travailleurs du Projet, en cas de VBG/EAS-HS/VCE.
- 3) Une fois la plainte traitée et résolue, l'unité de gestion du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.
- 4) Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE mène parallèlement une enquête sur la plainte.
- 5) Toutes les plaintes concernant les VBG-EAS-HS/VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Responsable VBG du Projet/Coordonnateur du Projet.

8.4.4 Procédures relatives à la gestion des plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE

- 1) Par l'application du présent PGMO, il est encouragé la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, il sera supervisé l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales.
- 2) Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :
 - a. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG-EAS-HS et de VCE ;
 - b. Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
 - c. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.
- 3) La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes VBG.



- 4) **Dépôt de plaintes :** L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite. Le Projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.
- 5) **Mesures de responsabilisation et confidentialité :**
 - a. Toutes les dénonciations de VBG-EAS-HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.
 - b. L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de

violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

- c. Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG-EAS-HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG-EAS-HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

6) Mesures de soutien aux survivant(e)s :

- a. Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s.
- b. Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services.
- c. L'Entreprise, ou le prestataire externe pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS et VCE pour ces services.

7) Suivi et évaluation

- a. L'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.
- b. Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.
- c. Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'Unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informées.
- d. Pour le cas de VBG/EAS-HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. L'UGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

8) Sanctions

- a. En cas de VBG/EAS-HS prouvés auprès des travailleurs du Projet, de l'UGP s'engagent à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.
- b. Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG-EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.
- c. Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.). Les sanctions disciplinaires potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG/EAS-HS sont la perte d'une partie du salaire, la suspension au travail sans solde, le licenciement, le renvoi aux autorités judiciaires au besoin.
- d. De plus, l'UGP doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

8.5 Dispositif institutionnel de traitement de différends

- 1) Un comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) doit être mise en place au sein du projet pour régler tous les différends et conflits liés à l'emploi et le travail. Ce comité sera mis en place au niveau central et au niveau régional.
- 2) Le Comité est un organe de consultation et à la fois de résolution à l'amiable de tout type de différends en milieu de travail. En ce sens, les missions de ces Comités sont les suivantes, outre le contrôle de l'application du PGM :
 - Consultation ;
 - Réception des plaintes, objet de différend.
 - Enregistrement des différends ;
 - Catégorisation des différends ;
 - Examen des différends et les enquêtes de vérification ;
 - Communication des réponses et les prises de mesures ;
 - Etablissement de Procès-verbal ;
 - Suivi et enregistrement des différends.

8.5.1 Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central

- 1) Le comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) est constitué de :
 - Coordonnateur du Projet ou de son représentant (désigné parmi l'équipe centrale)
 - Responsable Administratif et Financier
 - Spécialiste en gestion des risques sociaux
 - Spécialiste en gestion des risques environnementaux
 - Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non cadre.

Dans la mesure du possible, la question de genre sera souhaitable dans la composition du comité.

- 2) En cas de rupture de contrat du membre travailleur avec le Projet ou d'absence prolongée motivée, ou tout autre empêchement justifié du membre du Comité, ce membre désigne un suppléant pour le remplacer pendant les réunions ordinaires du Comité. Le Coordonnateur national en assure la présidence.

8.5.2 Comité régional de gestion des différends

Au niveau régional, le Comité est composé de la même équipe que le Comité CGDT central mais avec les homologues régionaux.

8.6 Clôture et archivage des plaintes

- 1) Un procès-verbal de clôture de la plainte sera dressé après qu'une décision ait été prise sur la plainte. Ce procès-verbal sera préparé par le responsable du bureau ou du service ayant traité la plainte et versé au dossier.
- 2) Toutes les informations relatives à une plainte, de l'enregistrement jusqu'à la décision de l'institution en cause, seront compilées dans un dossier. Celui-ci sera classé aux archives de l'institution et ne pourra être détruit qu'après 20 ans. Après la durée de vie du Projet, le dossier sera pris en charge par le Ministère de tutelle.
- 3) La clôture du dossier survient après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution.
- 4) L'UGP assurera l'archivage des dossiers afférents : lettre de réponses, bordereau d'envoi de réponses, et autres pièces justificatives.

- 5) Les documents sont maintenus confidentiels, jusqu'à la date de clôture du Projet et ensuite transférés au Ministère de tutelle du Projet.

8.7 Reporting

- 1) L'UGP établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. Le Spécialiste en gestion de risques sociaux assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes, au niveau central et au niveau régional.
- 2) Le Spécialiste en gestion de risques sociaux établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités de l'UGP à la Banque mondiale. L'UGP est dans l'obligation d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

9 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

9.1 Procédures de sélection

- 1) Le recrutement des travailleurs contractuels se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles), selon le Manuel de procédures opérationnelles du Projet et seront régies par le Code de travail et le Code des impôts. La gestion de leurs travailleurs est régie par le présent PGMO.
- 2) En outre, le Coordonnateur respectif de l'UGP et des UER feront un suivi particulier du respect de la mise en application de ce PGMO, notamment pour s'assurer que les travailleurs contractuels des Fournisseurs et Prestataires dans le cadre du Projet, respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, de gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs et des prestataires.
- 3) Les travailleurs contractuels devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises, copies des contrats signés auparavant).

9.2 Procédures régissant les travailleurs contractuels

- 1) D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés par l'UGP, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail malagasy et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel. Le fournisseur principal engagera et recrutera son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, il devra se conformer aux dispositions de ce PGMO.
- 2) D'autre part, le contrat entre l'UGP et les prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des obligations du fournisseur de services. On cite à ce titre les obligations suivantes :
 - a. Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
 - b. Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
 - c. Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre 15 et 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques (voir § 4.3.2) ;
 - d. Interdiction du travail forcé.
- 3) Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et aux travaux doit faire mention dans la section concernant le « modèle de contrat », les obligations et les dispositions générales du prestataire de services, qui touchent les obligations citées ci-haut. En conséquence, le contrat de services ou de marchés doit énoncer par les droits applicables, le Code de travail à Madagascar et ses décrets d'application subséquents.
- 4) Enfin, le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour le prestataire de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leur fonction. (Voir en Annexe 2).

9.3 Contrat des travailleurs contractuels

Certes, le contrat professionnel a un caractère confidentiel. Toutefois, les UGP se réservent le droit de vérifier auprès du tiers que les contrats avec les travailleurs contractuels sont établis en bonne et due forme selon le cadre légal en vigueur. Le respect de la rémunération minimale du personnel doit particulièrement faire l'objet de ce contrôle.

9.4 Santé et sécurité des travailleurs contractuels

- 1) Les tiers vis-à-vis des Unités de Gestion ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs contractuels employés sur le terrain dans le cadre du Projet. Cette responsabilité doit être stipulée dans les clauses contractuelles du prestataire/fournisseur avec les UGP. En conséquence, les responsables en charge de la gestion des risques environnementaux et sociaux, au sein de l'UGP et des UER se donnent le droit de vérifier l'application effective de ces clauses.
- 2) Pour ce faire, l'UGP et les UER peuvent demander au tiers de consulter les documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST, soit des procédures qui s'appliquent en cas d'accidents, de s'informer sur les travailleurs contractuels en charge de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications.

9.5 Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels

- 1) L'UGP mettra en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs contractuels avec des tiers tels que les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants. Cette mesure se traduira par l'intégration des clauses spécifiques avec les tiers dans leurs contrats respectifs. Ces clauses peuvent concerner des obligations de contrôle, des audits systématiques, des inspections, et des rapports sur la gestion de la main d'œuvre. Cette gestion de la main d'œuvre se rapporte aux contrats d'embauche, les formations, les conditions de travail, le contrôle de l'emploi des enfants, ainsi que les mesures SST appliquées.
- 2) L'UGP a pour obligation de faire le suivi de proximité de la gestion de la main d'œuvre, pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation envers les employés, s'ils sont utilisés dans le cadre du Projet. A ce propos, les tiers (prestataires et fournisseurs et sous-traitants) sont tenus de communiquer les informations requises pour un suivi effectif. Le suivi de performance effectué par les UGP peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

9.6 Protection des travailleurs

Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier et s'assurer la disposition d'un mécanisme de recours/gestion de plaintes des travailleurs contractuels des fournisseurs en cas de non-respect des droits des travailleurs. Le cas échéant, le MGP dans le cadre du Projet sera applicable aux fournisseurs et mis à la disposition des travailleurs contractuels.

10 GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

- 1) La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES 2, cette gestion doit respecter les principes et les directives décrits dans ce chapitre.
- 2) Seuls les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire national de Madagascar sont régis par le présent document cadre PGMO. Ainsi, le PGMO ne s'appliquera pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UGP.

10.1 Recrutement des employés des fournisseurs principaux

- 1) Les travailleurs, employés par les prestataires ou tiers, seront recrutés par ces derniers eux-mêmes.
- 2) Le fournisseur ou le prestataire de services des UGP et UER du Projet engagera et recrutera son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, le fournisseur doit se conformer aux dispositions générales établies au chapitre 8 de ce document, concernant le recrutement du personnel, notamment pour ce qui concerne l'âge des individus pouvant être admis à l'emploi et le travail forcé.
- 3) Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- 4) L'UGP doit insister également sur le fait que, à compétences égales, le prestataire privilégiera la main d'œuvre locale lorsque le service est exécuté au niveau des localités. Normalement, les entrepreneurs des travaux utilisent les autorités locales (Fokontany et Commune) pour communiquer aux populations de l'intention de recrutement. Cependant, ils ne sont pas tenus de les consulter quant au choix des candidats à retenir.
- 5) Les résultats issus de recrutement local peuvent être une source de conflit et un objet de plainte dans la communauté. Aussi, on prévoit d'appliquer le principe de transparence dans le processus de recrutement. Pour ce faire, les stratégies de communication en vue de recrutement des travailleurs locaux seront élaborées par le responsable de recrutement en collaboration avec les autorités locales en utilisant des canaux de communication les plus adaptés dans les contextes locaux (radio locale, affichage dans les lieux publics, réunion d'information dans le cadre du Projet, etc.).
- 6) Enfin, la solution pour mieux gérer les plaintes et les conflits est de donner des réponses ouvertes et équitables et transparentes sur les plaintes reçues relatives aux résultats de recrutement.

10.2 Contrat des employés des fournisseurs principaux

Tout prestataire de service dans le cadre de la mise en œuvre de ce Projet se doit d'établir un contrat de travail écrit et formel entre lui et son employé (tout individu travailleur), même si le travail peut être de courte durée. La pratique de contrat verbal n'est pas permise. Le contrat doit faire mention de système de rémunération convenu entre les deux parties.

10.3 Mesures de protection de santé et de sécurité

- 1) Les fournisseurs principaux ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites de la section 9.2 s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.
- 2) D'autre part, le prestataire est tenu d'établir un contrat d'assurance contre les risques d'accident de travail couvrant tous ses employés dans le cadre de son contrat, à savoir les consultants ou

les travailleurs locaux, et le personnel d'appui. Les UGP sont en droit d'exiger du prestataire de fournir une copie des polices d'assurance contractées. Par ailleurs, les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat du service de prestation.

- 3) De plus, le prestataire doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs (*Voir § 6.5. Procédures liées à la sécurité au travail*).
- 4) Enfin, le travailleur recruté par le prestataire dans le cadre de contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre de normes HSSE (Annexe 2). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour le travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel.

10.4 Mécanisme de suivi

- 1) Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec les tiers (fournisseurs de services et prestataires) ayant recours aux fournisseurs principaux que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant à leurs fournisseurs, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés de leurs fournisseurs principaux seront effectués.
- 2) Les fournisseurs de services et prestataires devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs principaux. De ce fait, ils devront s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures ou matériaux produits et livrés chez eux.

10.5 Formation

Les fournisseurs principaux assureront eux-mêmes la formation et le renforcement de capacité de leurs employés.

11 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

11.1 Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires

- 1) Le recrutement des travailleurs communautaires sera assuré par l'unité de gestion du Projet au niveau régional, soit UER. Il importe de préciser que tout recruteur de travailleurs communautaires a l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.
- 2) Le travailleur communautaire doit participer de plein gré à l'activité qui aura recours à la mobilisation de la communauté.
- 3) Les obligations suivantes doivent être respectées pour le recrutement des travailleurs communautaires, quel que soit le groupe :
 - a. Age minimal de l'individu au moment du recrutement: 18 ans révolu; la présentation de la carte d'identité nationale (CIN) est indispensable ;
 - b. Tout contrat établi, si besoin, dans le cadre du Projet doit être assorti de la carte d'identité nationale du travailleur. Le contrat de travail peut prendre la forme d'un document simple écrit en langue officielle ;
 - c. Il n'est pas appliqué de discrimination par rapport au sexe si le travail peut être exécuté aussi bien par la femme que par l'homme ;
 - d. Habitant de la localité concernée et parlant sans difficulté les dialectes locaux et la langue officielle (si nécessaire, on peut demander une attestation auprès des autorités locales Fokontany).
- 4) On favorisera l'emploi des jeunes de moins de 30 ans pour la main d'œuvre locale étant donné que les activités prévues nécessitent des efforts physiques continus allant jusqu'à plusieurs semaines. De plus, les chefs de ménages sans emploi dans la communauté sont sollicités.
- 5) On ne fixera pas un pourcentage précis de femmes travailleurs communautaires. Par contre, si les indicateurs du projet seront désagrégés selon le genre, la valeur de ce pourcentage selon le cadre logique du Projet doit être respectée.

11.2 Types de contrat pour travailleurs communautaires

- 1) Le contrat permet de clarifier les droits respectifs, la répartition des rôles et les responsabilités et les tâches de la communauté et des individus travailleurs issus de la communauté, ainsi que leur engagement respectif.
- 2) Quelle que soit la nature des travaux exécutés employant les travailleurs communautaires, il doit être établi un document écrit qui formalise les accords entre les deux parties. Les formes de contrat peuvent être différentes en fonction du cadre global, des caractéristiques de la communauté concernée, le type de travaux envisagés et de l'approche communautaire adoptée. Les types et les formes de contrat sont les suivants :
 - a. Contrat d'apport de main d'œuvre ;
 - b. Contrat d'apport de matériaux locaux ;
 - c. Contrat d'apport de main d'œuvre et de matériaux locaux ;
 - d. Contrat d'exécution des travaux.
- 3) Le contrat peut avoir un caractère communautaire ou à titre individuel pour un seul travailleur communautaire.
- 4) Concernant le contrat communautaire, l'UGP et l'UER négocient auprès d'un groupement des travailleurs issus de la communauté, et s'engage à travers un contrat y relatif de mettre en œuvre une activité liée à un sous projet du Projet Riz Plus.

- 5) Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat avec les travailleurs communautaires sont : la répartition des responsabilités, les droits et les obligations légales, toutes obligations en termes de santé et sécurité au travail, la façon dont les plaintes liées au projet peuvent être traitées, les activités et les travaux à réaliser, et les obligations financières.
- 6) Le code de conduite qui s'applique aux travailleurs communautaires doit être écrit et synthétisé en langue malagasy officielle.
- 7) A ce stade, le nombre estimatif des travailleurs communautaires ne peut pas encore être estimé.

11.3 Rémunération des travailleurs communautaires

- 1) Le Projet se conformera aux dispositions réglementaires pour les conditions de rémunération des travailleurs communautaires, sur la base de la catégorisation professionnelle en vigueur.
- 2) La rémunération journalière des travailleurs communautaires ne doit pas être en deçà de 10.000 Ariary par jour. C'est le tarif journalier basé et calculé à partir du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) selon le cadre national malagasy (Montant mensuel net d'impôt de 250.000 Ariary / 25 jours travaillés).
- 3) Les travailleurs, à travers leur groupement, peuvent être en mesure de négocier le montant et les modalités de rémunération.
- 4) Il est important que l'employeur applique le principe de la rémunération équitable, autrement dit, on applique la même grille de rémunération pour le même poste exécuté avec les mêmes conditions de travail. Pour ce faire, les barèmes de salaires, la périodicité et le lieu de paiement seront communiqués de manière transparente aux travailleurs concernés. Une telle mesure est prise afin d'éviter les conflits sociaux, à cause de la différence de salaires.
- 5) Le Projet doit mettre à la disposition des travailleurs un registre des présences.
- 6) La paie des travailleurs communautaires doit se faire dans la localité ou à proximité de la localité où se trouve l'activité exécutée.

11.4 Mesures de protection, de sécurité, de santé et d'assistance des travailleurs communautaires

Au cours de l'exécution des travaux, les UER sont tenues d'appliquer les procédures suivantes :

- 1) Programmer au moins une séance d'imprégnation en matière de SST à l'endroit de tous les travailleurs communautaires ;
- 2) Prévoir des trousseaux des premiers soins sur le site de travail ;
- 3) Former au sein des groupements de travailleurs communautaires, un travailleur ayant la capacité requise pour apporter les premiers soins en cas d'accidents ;
- 4) Distribuer à tous les travailleurs communautaires des équipements de protection individuelle ;
- 5) Mettre à disposition des travailleurs communautaires de l'eau potable pendant toute la période d'exécution de travaux concernés.

11.5 Formation des travailleurs communautaires

- 1) La formation des travailleurs communautaires, avant leur opérationnalité revient aux UER et aux prestataires d'encadrement de ces travailleurs communautaires.
- 2) La formation revêt deux aspects : (1) technique et (2) social (voir section RC2 du Plan d'Engagement Environnemental et social ou PEES).
- 3) Le Projet devra prévoir au début de ses interventions des actions d'appui à l'organisation communautaire. Ceci constitue la base du renforcement de l'apprentissage et du développement

communautaire. Ensuite, le Projet doit s'employer à transférer les compétences techniques de base et spécifiques pour la réalisation de la tâche à exécuter. Selon le champ d'application du travail, la formation technique peut concerner le fonctionnement et l'entretien des services objet de l'activité contractuelle.

11.6 Mécanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires

- 1) Pour le traitement des conflits nés de l'emploi des travailleurs communautaires, le projet mettra en place dans chaque localité concerné un comité local de gestion des litiges liés au travail communautaire. Ce comité est composé par les autorités traditionnelles, les représentants des travailleurs communautaires, le représentant de l'UER ou des prestataires, le représentant de la Commune et le représentant du Fokontany concerné.
- 2) Les raisons qui peuvent être des sources de conflits et des plaintes dans le cadre de l'emploi des travailleurs communautaires peuvent être dues à :
 - Incompréhension des termes de contrat ;
 - Incapacité des travailleurs communautaires à exécuter les travaux ;
 - Conflits internes au sein de la communauté à cause des membres de la communauté non recrutés (exclusion ou inclusion des travailleurs).
- 3) Tout conflit non résolu au niveau du Comité local sera porté auprès de l'Inspection de travail. A partir de cette étape, on adopte le processus de résolution de conflits décrit dans la section § 8.3 de ce PGMO.

11.7 Rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires

- 1) Les activités exécutées dans le cadre de travail communautaire requièrent un effort particulier de suivi. Le suivi touchera plusieurs volets : l'avancement des travaux, le contrôle direct des travaux (vérification du processus de mobilisation et d'engagement des travailleurs), la quantité des matériaux, le paiement de la rémunération, le règlement des conflits sociaux éventuels, résolutions des problèmes rencontrés, et enfin l'achèvement des travaux. Le suivi constitue également un moyen pour assurer la communication des informations sur le Projet aux populations locales.
- 2) Le suivi du contrat des travailleurs communautaires est fait par les UER ou par un prestataire recruté au titre de fournisseurs de services.
- 3) Un système de suivi sera mis en place selon le Manuel de procédures opérationnel du Projet Riz Plus.

12 GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les agents de l'Administration publique concernés par ce chapitre sont : les agents fonctionnaires des ministères du MinAE, de MEDD, de MEF, de MEAH, de MATSF et de MPPSPF avec leurs services techniques déconcentrés ou ceux de l'Administration centrale et des institutions publiques ainsi que les employés des Régions d'Alaotra Mangoro et de Sofia.

12.1 Statut professionnel des agents de l'Administration publique

Les fonctionnaires ou les agents de l'Administration publique ne seront pas détachés de leur institution d'appartenance pour intégrer l'organigramme du Projet. Ils continuent d'être régis par les dispositions légales qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat ou agents de l'Administration publique.

12.2 Avantages

Lors des missions effectuées dans le cadre du Projet, les agents de l'Administration publique bénéficient d'un certain nombre d'avantages qui sont spécifiés par la Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar (voir section 4.5).

12.3 Formation

Les agents de l'Administration publique travaillant directement pour le Projet, peuvent bénéficier directement des activités de renforcement des capacités avec l'appui du Projet.

13 SUIVI ET EVALUATION DU PGM

- 1) La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre incombe principalement à au Coordonnateur de l'UGP et au Coordonnateur régional de chaque UER. Toutefois, elle fait intervenir les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet.
- 2) Concrètement parlant, la coordination et le suivi des actions du PGM sont sous la responsabilité du Coordonnateur de l'UER sous la supervision du Coordonnateur de l'UGP ou des prestataires.
- 3) Le suivi et la surveillance comprennent des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier du sous-projet et des activités dans le cadre du Projet Riz Plus.
- 4) Les actions de suivi sur le terrain font l'objet de rapport intitulé « Rapport de gestion de la main d'œuvre ». Le rapport de suivi doit faire état des éléments ci-après : (a) étude des contrats de travail ou contrats de prestation de services, (b) état des plaintes reçues et de leur règlement, (c) résultats sur les contrôles de sécurité, les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives, (d) cas d'infractions selon le code de travail et les codes de conduites, (e) formations reçues par les travailleurs.
- 5) En outre, l'UGP veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace du PGM. Le personnel technique au sein de UGP et des deux UER, selon leur fonction et leur poste respectif, alimentera les informations et les données utiles pour les indicateurs. Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES 2, il doit être établi un système de suivi, contenant les indicateurs suivants (sans prétendre à l'exhaustivité) :
 - a. Nombre de postes à pourvoir dans les Unités de Gestion du Projet ;
 - b. Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir ;
 - c. Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagrégés par sexe ;
 - d. Nombre de travailleurs locaux dont les femmes ;
 - e. Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes ;
 - f. Nombre de travailleurs de courte durée ;
 - g. Nombre de travailleurs / Nombre de contrats ;
 - h. Nombre de travailleurs communautaires, dont les femmes ;
 - i. Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps ;
 - j. Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans) ;
 - k. Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - l. Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - m. Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs d'intrants et des prestataires externes ;
 - n. Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - o. Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées) ;
 - p. Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenus dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet (accidents de travail, maladies professionnelles, accidents ayant entraîné l'interruption de l'activité du sous-projet, accidents fatals, etc.).
 - q. Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet ;
 - r. Nombre d'évaluation du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires).
- 6) Enfin, le PGM fera l'objet d'un suivi-évaluation au cours de l'évaluation du Projet, donc soit à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. De la sorte, cela permet de suivre la réalisation, et

à terme d'en mesurer les résultats de l'application du PGMO. Le personnel de l'UER est garant de l'exactitude des informations fournies pour l'application du PGMO.

- 7) Les contenus du PGMO peuvent être révisés, au cas de révision des textes du Code de Travail malagasy, ou de l'existence de nouveaux textes régissant l'emploi et le travail ainsi que la santé des travailleurs. Le document révisé sera par la suite soumis pour approbation à la Banque mondiale.
- 8) Afin de mieux faire connaître le PGMO à toutes les parties prenantes, le document finalisé sera publié avant la mise en œuvre effective du Projet, au même titre que tous les documents-cadres de sauvegardes environnementale et sociale.

ANNEXES

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

I. ENGAGEMENT GLOBAL

1. Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants.
2. Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.
3. J'accepte qu'en travaillant sur le projet et dans le cadre du projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

ii. ENGAGEMENT SPECIFIQUE

A. Préservation de l'image du Projet

1. Tout au long de l'exécution du contrat, je veillerai à montrer une bonne image du Client sur tous les plans : social, environnemental, administratif autres.

B. Comportement général

2. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
3. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre (VBG)/Exploitation et Abus sexuel-Harcèlement sexuel (EAS/HS), COVID 19 comme programmés par mon employeur.
4. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
5. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
8. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
9. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuelles (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

11. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code de conduite.
13. Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

C. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:

14. Dans la mesure du possible, m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
15. Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
16. Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
17. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:
 - i. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
 - ii. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
 - iii. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
 - iv. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
 - v. Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

D. Discrétion professionnelle et confidentialité

18. Je m'engage si je reçois une communication, à titre confidentiel, des renseignements sur l'état de santé d'un employé donné, à maintenir confidentielle ladite information et de la traiter en conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur (notamment la Loi 2005-040 et le Décret 2006-902 sur le VIH/SIDA)

E. Sanctions

19. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:
 - i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit
 - iii. Blâme par écrit
 - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
 - v. Mutation disciplinaire
 - vi. Licenciement pour faute simple

- vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

20. *Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG/EAS-HS. De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.*

Signature: _____

Nom en majuscules: _____

Titre: _____

<p style="text-align: center;">CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE</p>

I. ENGAGEMENT GENERAL

- 1 L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.
- 2 Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs sans exception.

II. PRINCIPES GENERAUX ET SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- 3 L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
- 4 L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son «Plan de gestion environnementale et sociale du chantier» (PGES-C).
- 5 L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de VBG sont en violation de cet engagement.
- 6 L'entreprise s'engage à assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
- 7 Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- 8 L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
- 9 L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- 11 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- 12 L'entreprise veillera à:
 - i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
 - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.

- 13 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

IV. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS

- 14 Les actes de VBG/EAS-HS constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 15 Toutes les formes de VBG/EAS-HS sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
- i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- 16 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- 17 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code.
- 18 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG seront poursuivies le cas échéant.
- 19 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG du projet.
- 20 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

V. MISE EN ŒUVRE

- 21 L'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le «Code de conduite du gestionnaire» du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le «Code de conduite individuel».
- 22 L'entreprise s'engage à assurer à ce que tous les employés signent le «Code de conduite individuel» du projet, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat les VBG/EAS-HS.
- 23 L'entreprise s'engage à afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
- 24 L'entreprise veille à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 25 L'entreprise s'assure à ce qu'une personne appropriée est désignée comme «point focal» de l'entreprise pour traiter les questions de VBG/EAS-HS, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG/EAS-HS

- 26 L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG/EAS-HS soit élaboré en consultation avec le Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E), ce qui comprend au minimum:
- i. Procédure de déclaration de VBG/EAS-HS pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et,
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG/EAS-HS
- 27 L'entreprise s'assure à mettre en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires au Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- 28 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG/EAS-HS du projet.
- 29 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'Entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du projet, et pour prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise: _____

Signature: _____

Nom en majuscules: _____

Titre⁴ : _____

Date: _____

⁴ Gérant de l'entreprise

<p style="text-align: center;">CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE⁵ POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE/EAS-HS</p>

I. ENGAGEMENT GLOBAL

- 1 Nous les gestionnaires à tous les niveaux de l'Entreprise ont la responsabilité de respecter l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, et de prévenir et combattre la VBG. Cela signifie que nous avons la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche la VBG. Nous devrions soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, tous les gestionnaires (i) doivent respecter le Code de conduite de gestionnaire et signer le Code de conduite individuel, (ii) s'engagent à soutenir et à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS ; (iii) doivent maintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de VBG/EAS-HS sur le lieu de travail et dans la communauté locale. Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limitées à ce qui est défini ci-après dans ce code de conduite de l'entreprise

II. MISE EN ŒUVRE

- 2 Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de:
 - i. Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
 - ii. S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
 - iii. Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
 - iv. Assurer que tous les personnels directs signent le «Code de conduite individuel», y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
 - v. Fournir au gestionnaire de SST, au **spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) le cas échéant**, et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel ;
 - vi. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
 - vii. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST; et, (b) signaler confidentiellement les incidents de VBG/EAS-HS par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)
 - viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, VBG/EAS-HS... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- 3 En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.
- 4 Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:
 - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG/EAS-HS en pièce jointe.

⁵ Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

- ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
 - iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG/EAS-HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG/EAS-HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
- 5 Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS.
 - 6 Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
 - 7 Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG/EAS-HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
 - 8 Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

III. FORMATION

- 9 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes responsables de:
 - i. S'assurer que le plan de gestion de VBG/EAS-HS est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
 - ii. S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de la VBG/EAS-HS et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.
- 10 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous devrions assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments VBG/EAS-HS de ces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur la VBG/EAS-HS pour aborder les questions de VBG/EAS-HS.
- 11 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes tenus d'assister et d'assister aux cours de formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés, et de contribuer aux auto-évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- 12 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous allons nous assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier ;
- 13 Pendant les travaux de génie civil, les gestionnaires vont s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG/EAS-HS, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG/EAS-HS.

IV. PRISE EN CHARGE DE CAS

- 14 Nous les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 15 En ce qui concerne la VBG/EAS-HS, nous devrions assurer les actions ci-après:
 - iii. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG/EAS-HS et le protocole d'intervention élaborés par le **Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E)** dans le cadre du plan d'action final sur la VBG/EAS-HS.

- iv. Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG/EAS-HS pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendent) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
 - v. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de VBG par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
 - vi. Une fois qu'une sanction a été décidée, le(s) gestionnaire(s) concerné(s) est (sont) personnellement responsable(s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
 - vii. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et le spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E). L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.
 - viii. Veiller à ce que tout problème de VBG/EAS-HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 16 Nous sommes conscients que les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG/EAS-HS peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure :
- i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit
 - iii. Blâme par écrit
 - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
 - v. Mutation disciplinaire
 - vi. Licenciement pour faute simple
 - vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
 - viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.
- 17 Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.
- 18 *En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature : _____

Nom en majuscule : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 3 : Qualification de faute lourde

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. La faute lourde justifie la rupture immédiate du contrat de travail. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

Il n'existe pas de liste exhaustive des faits pouvant être qualifiés de faute lourde.

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas exemples suivants :

- Entrave à la liberté de travail : Blocage de l'accès à l'entreprise aux salariés non-grévistes par des salariés grévistes ;
- Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise ;
- Injures et menaces sur les personnes : Violence physique et menace de mort envers l'employeur ou d'autres travailleurs commises au sein de l'entreprise ;
- Acte de séquestration : séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise ;
- Détournement d'argent ;
- Divulgateion d'informations secrètes ou confidentielles de l'entreprise

Annexe 4 : Classification salariale à Madagascar – Extrait de l'Arrêté N° 278-IGT du 5 février 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités

Secteur agricole

Catégorie	Qualification professionnelle
M-1	<i>Manœuvre ordinaire</i> : auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant aucune connaissance technique, aucune adaptation préalable, ni aucun effort physique particulièrement pénible.
M-2	<i>Manœuvre spécialisé</i> : de force (dessouchage), qui exécute des travaux insalubres (marais), ou effectue des travaux nécessitant une adaptation rapide (préparation des terres, soins aux animaux, greffe, conduite de machines agricoles à traction animales, etc.) ;
O.S.-1	<i>Commandeurs</i> : chargés de la direction de la surveillance d'une équipe comprenant au moins 10 M-1.
O.S.-2	<i>Ouvrier agricole spécialisé</i> : qui exécute sous surveillance des travaux faciles mais exigeant des connaissances professionnelles sanctionnées par six mois de pratique au titre M-2, conducteurs de machines agricoles mécaniques simples (sans dépannage), commandeurs ou " caporaux " dirigeant le travail d'une équipe à effectif variable de M-1 et d'au moins 5 M-2.
O.P.-1	<i>Ouvrier agricole spécialisé</i> : d'une classe supérieure à l'ouvrier O.S.-1, peut exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1, conduite, entretien et dépannage courants de machines agricoles, mécaniques simples, commandeurs ou " caporaux " dirigeant le travail d'une équipe comprenant au moins 5 ouvriers O.S.-1.
O.P.-2	<i>Agent de maîtrise</i> : conduite entretien, et dépannage courant de machines agricoles perfectionnées ou puissantes. Chef d'une ferme, d'une petite exploitation ou d'une partie d'une grande exploitation capable d'organiser et de diriger tous les travaux concernant les cultures qui lui sont confiées.
Hors catégorie	<i>Agent de maîtrise</i> : d'une classe supérieure à l'agent O.P.-1, confirmé par une longue pratique ou un diplôme technique, chef d'une exploitation d'importance moyenne ou d'un service important d'une grande exploitation, capable d'organiser, de diriger et de surveiller les travaux de toutes natures ; peut justifier, si besoin est, d'une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes locales.
	<i>Agent de direction</i> : A définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, des connaissances acquises dans la branche considérée de l'agronomie coloniale, des responsabilités, de l'importance de l'exploitation ou de la parfaite connaissance du pays.

Dans le domaine de l'industrie et du bâtiment

Catégorie	Qualification professionnelle
M-1	<i>Manœuvre ordinaire</i> : auquel sont confiés des travaux élémentaires ne rentrant pas dans le cycle des fabrications, n'exigeant aucune adaptation préalable, aucune connaissance technique, ni aucun effort physique particulièrement pénible.
M-2	<i>Manœuvre spécialisé</i> : manœuvres exécutant des travaux pénibles ou insalubres – manœuvres exécutant des travaux qui nécessitent une adaptation rapide (entretien des véhicules, aides-ferrailleurs, aides-coffreurs, etc.).
O.S.-1	<i>Ouvrier</i> : qui exécute, sous surveillance, soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels par une organisation ou des dispositions appropriées nécessitant des connaissances professionnelles sanctionnées par six mois de pratique au titre de M-2 ou ayant subi avec succès l'essai professionnel d'usage.
O.S.-2	<i>Ouvrier</i> : d'une classe supérieure à l'ouvrier O.S.-1 peut exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1 susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier ou de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis.
O.S.-3	<i>Ouvrier spécialisé</i> : ayant, sans diplôme technique, une expérience pratique dans la profession, capable d'exécuter dans de bonnes conditions et avec un rendement supérieur les travaux de son métier, y compris les travaux simples pouvant être demandés à des ouvriers O.P.-1. Peut organiser, diriger et surveiller le travail de plusieurs M-1 et de M-2 et apprentis.

Catégorie	Qualification professionnelle
O.P.-1 (A)	<i>Ouvrier qualifié (ou professionnel)</i> : possédant une expérience réelle de son métier dont la connaissance est sanctionnée par un examen professionnel ou l'apprentissage par un C.A.P., peut diriger une équipe de cinq travailleurs et apprentis.
O.P.-1 (B)	<i>Ouvrier qualifié (ou professionnel)</i> : même qualification que la précédente, mais justifiant au moins de trois années de pratique dans la catégorie O.P.-1 de sa profession.
O.P.-2	<i>Agent de maîtrise</i> : ouvrier hautement qualifié ayant une longue pratique professionnelle et la maîtrise totale de sa profession, capable de diriger le travail d'une équipe composée d'éléments appartenant à chacune des catégories précédentes dans la profession.
O.P.-3	<i>Agent de maîtrise</i> : chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous les travaux du métier, peut justifier, si besoin est, d'une connaissance suffisante du pays, de la langue et des coutumes.
Hors-catégorie	<i>Agent technique</i> : à définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieurs ou techniques, des références, des connaissances acquises dans la branche considérée d'industrie, des responsabilités ou de la parfaite connaissance du pays.

Concernant le personnel affecté à l'industrie des transports et à la conduite des véhicules

Catégorie	Qualification professionnelle
A	Conducteur de voiture de tourisme et de véhicule pesant en charge moins de trois tonnes.
B	Conducteur de véhicule poids lourd de trois à cinq tonnes de charge utile.
C	Conducteur de véhicule poids lourd dépassant cinq tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorque semi-portée.
D	Conducteur de véhicule de transport en commun, conducteur dépanneur de tous véhicules.

Concernant les services administratifs

Catégorie	Qualification professionnelle
1 ^{er}	Personnel subalterne effectuant des travaux très simples : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
2 ^e	Personnel exécutant des petits travaux qui n'exigent qu'une initiation de courte durée et une formation professionnelle facile à acquérir : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
3 ^e	Personnel ayant des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage et une pratique certifiée par des références : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
4 ^e	Personnel exécutant des travaux qui exigent une formation professionnelle approfondie, sanctionnée par un C.A.P. ou une longue pratique certifiée par des références : Echelons A et B : à préciser, suivant les professions exercées, par l'arrêté d'application prévu à l'article 3.
5 ^e	Personnel hautement qualifié par ses diplômes ou sa compétence professionnelle et qui, pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, est appelé à prendre de initiatives et des responsabilités.
Hors-catégorie	A définir dans chaque cas particulier, compte tenu des diplômes d'études supérieures ou techniques, des références, de l'expérience acquise dans la balance d'activité considérée.

Annexe 5 : Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
Champ d'application					
Types de travailleurs concernés	3, 8	Travailleurs employés directement.	Loi n°2003-044. Loi n°66-003.	Travailleurs. Consultants.	<p>Les travailleurs employés directement par l'Emprunteur sont connus par le droit malagasy à la fois comme travailleur ou comme consultant.</p> <p>La NES ne fait pas de distinction entre « travailleur » soumis au Code du travail et travailleur « consultant » non soumis au Code du travail.</p> <p>Même si en droit de travail malagasy le Consultant n'est pas protégé par les dispositions du Code du travail, dans le cadre du projet le Consultant est protégé par la NES2.</p> <p>Il convient de noter le cas des fonctionnaires employés par l'Emprunteur. Ces « travailleurs du secteur public » ont leur statut propre en matière de gestion de ressources humaines tel que défini par le statut général des fonctionnaires (Loi n°2003-011). Les exigences de la NES2 vont leur profiter pour autant qu'elles ne sont pas en contradiction avec les avantages offerts par leur statut de fonctionnaire.</p>
		Travailleurs contractuels.	Loi n°66-003. Loi n°2003-044.	Consultants. Travailleurs des sous-traitants. (Travailleurs à domicile.)	(Idem que pour les travailleurs employés directement.)
		Travailleurs communautaires.	Loi n°2003-044. Loi n°2016-055 : Manuel de procédures.	Travailleurs journaliers. HIMO. Tâcheronnat.	Les travailleurs HIMO, les tâcherons ou encore travailleurs journaliers dans le cadre des travaux communautaires (pour l'entretien des pistes rurales par exemple) sont connus par le droit malagasy comme des travailleurs communautaires. Toutefois, leur statut juridique n'est pas le même. Et

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
					par la suite, leurs protections ne sont pas les mêmes dans le droit malagasy. Seuls les travailleurs régis par le Code du travail bénéficient de la protection équivalente à celle de la NES2.
		Travailleurs des fournisseurs primaires.	Loi n°2003-044.	Travailleurs des sous-traitants.	(Idem que pour les travailleurs employés directement.)
A. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL					
Elaboration de procédure de gestion de ressources humaines	9	Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de ressources humaines. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la présente NES et des lois nationales en vigueur. Les procédures expliqueront la mesure dans laquelle la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs employés directement, et la manière dont l'Emprunteur exigera que des parties tierces gèrent leurs employés, conformément aux paragraphes 31-33.	Art.168-183 de la Loi n°2003-044.	<p>Obligation d'élaboration de Règlement intérieur à partir de onze (11) travailleurs, ou de Convention collective à partir de cinquante (50) travailleurs, ou Accords d'établissement.</p> <p>Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche.</p> <p>La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail.</p> <p>Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.</p>	<p>L'élaboration de procédures de gestion de ressources humaines n'est pas une obligation pour l'Employeur et particulièrement lorsque ces procédures devraient s'appliquer aux autres travailleurs que ceux directement employés par l'Emprunteur lui-même.</p> <p>Toutefois, dans une certaine mesure, le règlement intérieur, l'accord d'établissement ou la convention collective dont l'élaboration est obligatoire pourra faire office de procédures de gestion des ressources humaines, en ce qui concerne les points respectivement contenus dans ces documents.</p>

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
Conditions de travail et d'emploi					
Informations et documents sur les conditions de l'emploi	10	Communication aux travailleurs des informations et documents clairs et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi. Communication faite au début de la relation de travail, et en cas de changement important des conditions d'emploi.	Art.6 de la Loi n°2003-044. Art.9, 12 Arrêté n°1454-IGT.	Remise au travailleur au moment de l'embauche du Contrat de travail. Affichage du Règlement intérieur (Convention collective, Accords d'établissement.)	La NES2 exige plus qu'un affichage des informations et documents. La communication indiquée par les exigences paraît être plus explicite et personnelle.
Rémunérations – Salaires	11 a)	Rémunération sur une base régulière. Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Art.63 de la Loi n°2003-044. Art. 69 de la Loi n°2003-044. Art. CGI. Art. CPS.	Paiement des salaires à intervalles réguliers dont le retard donne lieu à majoration. Retenues acceptées : prélèvement obligatoires, acomptes, avances spéciales écrites, saisie arrêt ou cession volontaire suivant le Code de procédure civile.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Congés	11 b)	Les travailleurs du projet devront bénéficier de : - périodes hebdomadaires de repos appropriées ; - congés annuels; - congés de maladie; - congé de maternité et - congé pour raison familiale, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du personnel.	Art.80, 86, 87 de la Loi n°2003-044.	Le travailleur bénéficie de : - repos hebdomadaire obligatoire; - jours fériés chômés et payés; - congés payés annuels; - permissions exceptionnelles pour évènements de famille; - absences régulières pour maladie ; - congé pour accident du travail ou maladies professionnelles; - congé éducation; - repos de femme en couche; - absence de parent pour hospitalisation d'un enfant.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Licenciement – Fin de la relation de travail	12	Lorsque prévus, avis en temps opportun du licenciement et informations sur les indemnités de départ.	Art.21, 22, 25 Loi n°2003-044.	Information écrite préalable obligatoire sur les motifs de licenciement et communication du dossier, fourniture des moyens de défense, notification écrite de la décision de licenciement, ouverture	L'information sur les indemnités de départ n'est pas rendue obligatoire par le droit malagasy. Mais c'est un plus apporté au droit du travailleur par la NES2.

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
				des divers droits. Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.	
		Tous les salaires acquis, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et - tout autre avantage, seront versés avant ou dès la fin de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, ou le cas échéant, au profit des travailleurs du projet.	Art.22, 28, 30 Loi n°2003-044. Art.272, 304, 305 Décret n°69-145.	Règlement dès la cessation de travail des droits ouverts : solde de salaire, indemnité compensatrice de congé non pris, préavis, délivrance d'un certificat de travail, indemnité de licenciement en cas de licenciement économique. Le remboursement des cotisations sociales est effectué par la CNAPS seulement à la retraite ou à l'ouverture de l'octroi d'allocations en cas d'insuffisance de droits acquis.	Le droit malagasy ne permet pas que les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite soient versées au travailleur à la fin de la relation du travail. Cette partie des exigences de la NES2 est en contradiction avec le droit malagasy. Elle est aussi moins protectrice des droits du travailleur que les prescriptions du droit. Ainsi, elle ne peut pas être appliquée en tant que telle.
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet : - ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail	Art.28 Constitution. Art.53,105, 261 de la Loi n°2003-044.	Tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement, constitue une infraction pénale.	La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie. La formulation de la NES2 reflète mieux l'esprit de la Constitution en ce qui concerne la discrimination quant à l'égalité des chances dans la relation de travail.
Lutte contre le harcèlement		Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement, * à l'intimidation et/ou * à l'exploitation.	Art.5,23, 261 Loi n°2003-044	Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.	La description des mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les procédures est un plus au profit des travailleurs apportée par la NES2 par rapport aux prescriptions du cadre juridique national.
Mesures non	14	Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le droit malagasy ne permet pas cette

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
discriminatoires		réparation de pratiques discriminatoires ou de sélection pour un poste spécifique, reposant sur les besoins inhérents à ce poste ou sur les objectifs du projet : ne sont pas réputées constituer des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.			exception de la NES2 pouvant justifier la prise d'une mesure discriminatoire.
Mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs	15	<p>L'Emprunteur mettra en place</p> <ul style="list-style-type: none"> - des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme : * les femmes, * les personnes handicapées, * les travailleurs migrants et * les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES). <p>Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> * de la situation du travailleur du projet et * de la nature de sa vulnérabilité. 	<p>Art.93ss, 100 ss, 104ss Loi n°2003-044.</p> <p>Décret n°2007- 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.</p>	<p>L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de quinze (15) ans sur toute l'étendue du territoire de Madagascar. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.</p> <p>Les personnes handicapées doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.</p>	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Organisations de travailleurs					
Droit de participation des travailleurs dans les organisations de travailleurs de leur choix	16	<p>Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> * à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et * à négocier collectivement sans interférence <p>le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.</p> <p>Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté.</p> <p>En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies.</p> <p>Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions</p>	Art.136 à 152 Loi n°2003-044.	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc..	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>des organisations de travailleurs, le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point</p> <ul style="list-style-type: none"> * des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et de l'emploi. * L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs. <p>L'Emprunteur ne procèdera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p> <p><i>11 L'Emprunteur envisagera, dans la mesure où cela sera techniquement et financièrement faisable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet. <p><i>12 Par exemple, lorsque le projet ou un volet du projet est conçu pour cibler un groupe ou un ensemble spécifique d'individus, comme par exemple dans</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * les projets ayant une exigence de recrutement local, * les projets de filets de sécurité sociale ou * les projets de travail pour la paix. <p><i>- Il peut également s'agir de mesures affirmatives positives, telles que l'exige le droit national.</i></p>			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
Age minimum d'emploi	17	Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum. Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.	Art.100 alinéa 1 ^{er} , 102 Loi n°2003-044.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Conditions d'emploi des enfants	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement dans les conditions spécifiques	Art.100 alinéa 2,	Les enfants de plus de 15 ans et les enfants de 14 ans ayant terminé leur	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
		suivantes a) le travail n'est pas interdit b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux c) l'Emprunteur effectue une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la présente NES.	102 Loi n°2003-044. Art.2 Décret n°2007-563.	scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	
	19	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans : - d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse - d'entraver l'éducation de l'enfant - d'être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art. 3ss Décret n°2007-563.	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux de nuit et les heures supplémentaires, les travaux immoraux, les travaux excédant leur force, les travaux forcés et les travaux dangereux ou insalubres.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Travail forcé					
Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	20	Interdiction de travail forcé ou service qui est obligatoire ou involontaire : <i>travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i> Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Art.4 Loi n°2003-044. Art.15 ss Décret n°2007-563.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</i> <i>Cette interdiction exclut expressément sous certaines conditions les cas définis par le même article.</i>	La NES2 couvre plus de forme de travail forcé que le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail entend exclure comme travail forcé quelques cas sous certaines conditions, à savoir : -Travaux, services, secours requis en cas d'urgence ; - Travaux d'intérêt collectif; -Travaux à caractère purement militaire ; - Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire.
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre	Art.158, 159 Loi n°2003-044.	Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise. Elle est à la disposition de l'employeur. Les délégués du personnel ont pour mission : – de présenter aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou	A l'intérieur de l'entreprise, le recours aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise peut ne pas répondre aux exigences de la mise à disposition et d'utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2. En dehors de la NES2, ledit recours est un droit mais il n'y aucune obligation pour l'employeur de

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
		toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.		collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire; - de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaites au niveau de l'entreprise Le Comité d'Entreprise est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.	mettre en place une procédure ou un mécanisme pour le rendre simplement utilisable et connu par les travailleurs. La NES2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet.
Conception du mécanisme de gestion des plaintes	22	Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur du projet et aux risques et aux impacts potentiels du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy.
Caractère du mécanisme	23	Ce mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas	Art.199-208	Tout différend individuel de travail	Quel que soit le mécanisme de gestion de

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
de gestion des plaintes et autres moyens de recours		empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes mis en place par des conventions collectives.	Loi n°2003-044. Art.209-227 Loi n°2003-044.	entre travailleurs et employés peut toujours être ou doit être, selon le cas, porté devant l'inspection du travail et ensuite devant le tribunal du travail. Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du travail et du juge du travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront - les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, - les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPIL.	Art.110, 134 Loi n°2003-044.	Tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité et les dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leur vie; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses; (c) la formation des travailleurs du projet et la conservation des dossiers de formation; (d) la consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet; (e) des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence ; et (f) des solutions pour lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent immédiatement les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout employeur. Cette exigence de la NES2 apporte une meilleure approche plus générique concernant les mesures de SST à concevoir et à mettre en œuvre. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Mise en œuvre de SST	26	26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des	Art. 134, 123,	Avant que des travailleurs puissent y	Il y a correspondance entre la NES2 et le

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
		<p>travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> -des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que <ul style="list-style-type: none"> * les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, y compris des mesures appropriées relatives à l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. <p>Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que - pour fournir des informations aux travailleurs du projet, la formation sur la sécurité et la santé au travail, et la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle. 	132 Loi n°2003-044	<p>être employés, tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité.</p> <p>L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail.</p> <p>Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.</p>	cadre national.
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	27	<p>Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - signalent les situations de travail dont ils estiment qu'elles sont dangereuses ou malsaines, et - la possibilité pour eux d'exercer leur droit de retrait d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. <p>Les travailleurs du projet qui exercent leur droit de retrait de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail jusqu'à ce que des mesures correctives nécessaires pour corriger la situation aient été prises.</p> <p>Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	<p>En dehors des cas d'indication et d'affichage des matériels et manipulations dangereux, et sauf en matière de radioprotection (signalisation des zones réglementées et zones interdites), les textes ne prévoient pas expressément l'obligation générale de signalisation de situation de travail estimée dangereuse ou malsaine.</p> <p>Le droit de retrait n'est pas connu par le droit malagasy.</p> <p>Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur.</p>
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	<p>Seront fournis aux travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des moyens appropriés aux circonstances de travail, y compris l'accès 	Art.113, 124-127 Loi n°2003-044	Atmosphère et ambiance générale des lieux de travail	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national, même si certains des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur par le Code

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
		<ul style="list-style-type: none"> * à des cantines, * à des installations sanitaires et * à des zones de repos appropriées. <p>Lorsque des services d'hébergement seront fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement seront élaborées et mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> * pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs du projet, et * pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. 	<p>Art.115 Loi n°2003-044</p> <p>Art.125 Loi n°2003-044</p> <p>Art.116 Loi n°2003-044</p> <p>Art.121 Loi n°2003-044</p>	<p>Installations sanitaires, etc. Espace de détente Cantines Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage</p>	<p>du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.</p>
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	<p>Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.</p>	<p>Art.179 Loi n°2003-044</p>	<p>Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.</p>
Système d'examen de SST	30	<p>Un système d'examen régulier</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la sécurité au travail, - de la performance de la santé et - de l'environnement de travail sera mis en place et comprendra: <ul style="list-style-type: none"> * l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, * la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, - la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats. 	<p>Art.135 Loi n°2003-044</p>	<p>Avant l'ouverture de l'entreprise : Commission interministérielle</p> <p>Veille : Comité d'entreprise</p> <p>Contrôle : Médecin Inspecteur du travail</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.</p>
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS					
Vérification des tierces parties employeurs	31	<p>L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs contractuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont des entités légalement constituées et fiables, et appliquent des procédures de gestion du lieu du travail conformes au projet, qui leur permettra de fonctionner en 	<p>N/P</p>	<p>Les textes ne prévoient pas ces points.</p>	<p>Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.</p>

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
		conformité avec les exigences de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34-42.			
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	L'Emprunteur - établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra - intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur - exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants.	Art.51 Loi n°2003-044.	En cas d'insolvabilité du sous-traitant, l'entrepreneur lui substituera. Le nom et l'adresse de l'entrepreneur doivent être affichés dans les locaux, bureaux et ateliers du sous-traitant.	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs. Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs des parties tierces	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Dans les cas où la tierce partie qui utilise ou recrute les travailleurs n'est pas en mesure de fournir un mécanisme de gestion des plaintes à ces travailleurs, l'Emprunteur devra mettre à la disposition des travailleurs contractuels un mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES					
Recours aux travailleurs communautaires sur une base volontaire	34	Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	<i>Participation communautaire</i> Lorsque la participation de personnes ou d'associations informelles ou de bénéficiaires futurs des prestations constitue un élément nécessaire au succès du projet, une telle participation est régie par un manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité	

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
		Compte tenu de la nature et des objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES2 est susceptible de ne pas être appropriée.		de Régulation des Marchés Publics. De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes : - Participation inclusive des communautés, groupements ou Organisations Non Gouvernementales en tant que maître de l'ouvrage, agence d'exécution ou acheteur. Leur intervention est effective dès la détermination des besoins jusqu'à l'exécution des prestations en passant par l'attribution du marché; Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre et le tâcheronnat.	
		Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera - fourni sur une base volontaire, - à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	Par conséquent, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle: (a) à la nature et la portée du projet; (b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et (c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c) ci-dessus.</p> <p>La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.</p>			
Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	<p>Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail. <p>Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet.</p> <p>L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum</p> <ul style="list-style-type: none"> * les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet 	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	<p>L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus.</p> <p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires.</p> <p>Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	<p>Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte</p> <ul style="list-style-type: none"> * de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le projet et 	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2		Textes de référence	Dispositions	Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences			
		* devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.			
G. TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra - exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité. 42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires. Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES n°2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet Riz Plus
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		devra, pendant une période raisonnable, changer de fournisseurs primaires et devra recourir à des fournisseurs qui pourront prouver qu'ils respectent les exigences pertinentes de la présente NES.			