



MINISTRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE

**PROGRAMME REGIONAL DE RESILIENCE DES SYSTEMES
ALIMENTAIRES POUR L'AFRIQUE ORIENTALE ET
AUSTRALE(P178566)
MADAGASCAR**

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

VERSION PROVISOIRE POUR CONSULTATION PUBLIQUE

avril 2022

Table des matières

I. INTRODUCTION	7
II. DESCRIPTION DU PROJET	8
II.1. Contexte et généralités du programme	8
II.2. Objectifs du projet.....	8
II.3. Composantes du projet.....	9
II.4. Types d'activités potentielles engendrées par la mise en œuvre des sous-composantes du projet	10
II.5. Introduction sur l'emploi généré par la mise en œuvre du projet.....	11
III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DES MAINS D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME	12
III.1. Travailleurs directs	12
III.2. Travailleurs contractuels	13
III.3. Employés des fournisseurs principaux	14
III.4. Travailleurs communautaires.....	14
III.5. Agents de l'administration publique	15
III.6. Caractéristiques des travailleurs	15
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE. 17	
IV.1. Risques liés aux travaux de construction et/ou de réhabilitation des ouvrages d'aménagement agricole	17
IV.2. Risques d'accidents à cause de la circulation des engins.....	17
IV.3. Risques généraux sur les lieux de travail	17
IV.4. Risques liés à l'interaction entre les travailleurs du Projet et les populations locales	18
IV.5. Risques liés à l'afflux de la main d'œuvre	18
IV.6. Risques liés au travail des enfants	19
IV.7. Cas des travailleurs vulnérables	19
V. CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET.....	22
V.1. Cadre juridique en matière de législation du travail.....	22
V.2. NES2 de la Banque mondiale	22
V.2.1. Dispositions générales.....	22
V.2.2. Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST).....	22
V.3. Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar	23
V.4. Normes internationales en SST	23
V.5. Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail.....	24
V.5.1. Emploi et travail	24

V.5.2. Travail des enfants	28
V.5.3. Droits collectifs.....	29
V.6. Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail	29
V.6.1. Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE).....	30
V.6.2. VIH/SIDA.....	31
V.6.3. Autres maladies transmissibles dont Covid – 19.....	31
V.7. Analyse comparative du cadre national et la NES 2 de la Banque mondiale.....	32
V.7.1. Concordances.....	32
V.7.2. Complémentarités.....	32
V.7.3. Divergence.....	33
V.8. Cadre institutionnel.....	33
VI. ROLE ET RESPONSABILITE	35
VI.1. Mise en œuvre des PGMO	35
VI.2. Recrutement des travailleurs directs.....	35
VI.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	35
VI.4. Formation des travailleurs	35
VI.5. Personnel en charge de l'hygiène, sécurité de travail et environnement	36
VI.6. Personnel de sécurité.....	36
VI.7. Gestion des plaintes dans le cadre des PGMO.....	36
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET...	38
VII.1. Considération des Violences Basées sur le Genre	38
VII.2. Minimisation des impacts négatifs dus à l'afflux de la main d'œuvre.....	39
VII.3. Procédures liées au recrutement des travailleurs directs	39
VII.3.1. Egalité des chances et non-discrimination.....	39
VII.3.2. Recrutement des travailleurs directs.....	40
VII.4. Directives liées à la santé des travailleurs.....	40
VII.5. Procédures liées à la sécurité au travail.....	42
VII.5.1. Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé	42
VII.5.2. Equipement de Protection Individuelle (EPI)	42
VII.5.3. Sécurité de travail en hauteur.....	43
VII.5.4. Situation d'urgence	43
VII.5.5. Signalisation	43
VII.5.6. Atténuation des risques liés à la circulation des engins	43
VII.5.7. Travailleurs vulnérables	44
VII.6. Autres mesures d'atténuation des risques	44
VII.7. Procédures liées à la prévention contre la COVID-19.....	45

VII.8. Informations et rapportage.....	46
VII.8.1. Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO	46
VII.8.2. Information et rapportage	46
VIII. CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET	47
VIII.1. Recrutement des travailleurs.....	47
VIII.2. Contrat de travail des travailleurs.....	47
VIII.3. Salaire et système de rémunération	48
VIII.4. Indemnité de mission.....	48
VIII.5. Temps de travail.....	48
VIII.6. Temps de repos.....	49
VIII.7. Congés.....	49
VIII.7.1. Congé annuel.....	49
VIII.7.2. Congé de maternité	49
VIII.7.3. Congé exceptionnel.....	50
VIII.8. Formation et renforcement des capacités des travailleurs	50
VIII.9. Licenciement et démission.....	50
VIII.9.1. Licenciement	50
VIII.9.2. Démission.....	51
VIII.10. Liberté d'association et d'opinion.....	52
VIII.11. Age d'admission à l'emploi	52
IX. MECANISMES DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL.....	54
IX.1. Considérations d'ordre général.....	54
IX.2. Typologie des différends au travail et à l'emploi	54
IX.3. Processus de traitement des différends.....	55
IX.4. Traitement des cas de plaintes liées à la Violence Basée sur le Genre/l'Exploitation et Abus Sexuel-Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) en milieu de travail	58
IX.4.1. Protocole d'intervention	58
IX.4.2. Entités en charge du traitement des cas de plaintes	58
IX.4.3. Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS-HS/VCE liées au travail.....	59
IX.4.4. Procédures relatives à la gestion des plaintes pour les cas de VBG/EAS-HS et VCE.....	59
IX.5. Dispositif institutionnel de traitement des différends.....	62
IX.5.1. Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central	62
IX.5.2. Comité régional de gestion des différends	62
IX.5.3. Comité de gestion des différends collectifs	62
IX.6. Clôture et archivage des plaintes	63
IX.7. Reporting.....	63

X. GESTION DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	64
X.1. Procédures de sélection	64
X.2. Procédures régissant les travailleurs contractuels.....	64
X.2.1. Contrat des travailleurs contractuels	64
X.2.2. Santé et sécurité des travailleurs contractuels	65
X.3. Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels.....	65
X.4. Protection des travailleurs	65
XI. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	66
XI.1. Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires.....	66
XI.2. Types de contrat pour les travailleurs communautaires	66
XI.3. Rémunération des travailleurs communautaires.....	67
XI.4. Mesures de protection, de sécurité et de santé et d'assistance des travailleurs communautaires	67
XI.5. Formation des travailleurs communautaires	68
XI.6. Mécanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires	68
XI.7. Rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires.....	68
XII. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	70
XII.1. Recrutement des employés des fournisseurs principaux	70
XII.2. Contrat des employés des fournisseurs principaux	70
XII.3. Mesures de protection de santé et de sécurité	71
XII.4. Mécanisme de suivi	71
XII.5. Formation	71
XIII. SUIVI ET EVALUATION DES PGMO.....	72
ANNEXE 1 : Code de Conduite pour les travailleurs directs.....	76
ANNEXE 2 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet	79
ANNEXE 3 : Code de conduite pour la direction de l'entreprise	83
ANNEXE 4 : Directives en matière de gestion des plaintes (MGP) dans le cadre de VBG/VCE.....	87
ANNEXE 5 : Classification salariale à Madagascar.....	92
ANNEXE 5 : Analyse comparative NES 2 et cadre réglementaire national Malagasy	95

Liste des tableaux

Tableau 1. Répartition des travailleurs directs.....	12
Tableau 2. Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs	15
Tableau 3. Risques et dangers auxquels sont soumis les travailleurs vulnérables	20

Tableau 4. Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2.....	33
Tableau 5. Durée de congé exceptionnel par type d'événement	50
Tableau 6. Processus de traitement des différends de travail.....	57

Liste des acronymes

CC	Convention Collective
CPP	Cadre de Partenariat Pays
CERC	Contingent Emergency Response Component
CGDT	Comité de Gestion des Différends des Travailleurs
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	Carte d'identité nationale
COBA	Communauté de Base
Covid-19	Coronavirus disease 2019
EC	Equipe de Conformité
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ESS	Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
GBM	Groupe de la Banque Mondiale
GdM	Gouvernement de Madagascar
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
HSE	Hygiène Sécurité Environnement
HSSE	Environnementales, Sociales, de Santé et de Sécurité
IGT	Inspection Générale du Travail
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MENA	Moyen Orient et de l'Afrique du Nord
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Projet
OIT	Organisation International du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAMC	Plan d'Action des Mesures Correctives
PDDAA	Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture Africaine
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
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UNGP	Unité Nationale de Gestion du Projet
URGP	Unité Régionale de Gestion du Projet : Violence Basée sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel-Harcèlement
VBG/EAS-HS	Sexuel
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

I. INTRODUCTION

Se conformant à la NES 2 « Emploi et conditions de travail », il est requis d'élaborer un document contenant les procédures de gestion de la main d'œuvre ou PGMO. Ainsi, le présent document constitue les procédures de gestion de la main d'œuvre de la 1^{ère} phase du Programme de Résilience des Systèmes Alimentaires (PRSA) à Madagascar initié par le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MAE).

Le PGMO 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 vigueur et 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.

Les PGMO constituent un document vivant et sera ainsi à évaluer, réviser et à mettre à jour tout au long du cycle de vie du Projet.

II. DESCRIPTION DU PROJET

II.1. Contexte et généralités du programme

Sur le plan régional, les régions d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe (AFE), et celles du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) connaîtront d'ici juillet 2022 une situation d'insécurité alimentaire aiguë (IPC3+). Celle-ci est caractérisée par une forte dépendance à l'égard des importations de denrées alimentaires et des exportations de produits de base. Le changement climatique, facteur structurel majeur de l'insécurité alimentaire, augmente la fréquence et la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes dans les régions, contribuant ainsi aux chocs de production alimentaire liés aux sécheresses et aux inondations. De 2007 à 2016, la production alimentaire par habitant a ainsi diminué de plus de 2,5 pour cent pendant quatre ans (2007, 2009, 2011, 2016). Environ 75 % de la croissance de la production agricole favorise l'expansion des surfaces cultivées, contre 25 % seulement de l'amélioration des rendements. Le taux de croissance moyen du produit intérieur brut (PIB), entre 2000 et 2020 en Afrique subsaharienne, a été de 8 %, contre 6 % dans la région EAP, 9 % dans la région Asie-Pacifique, 4 % dans la région ALC, et 0 % au niveau mondial. Ainsi, une meilleure gestion des ressources naturelles (eau, terre, sol et végétation) est essentielle pour améliorer la sécurité alimentaire, renforcer la résilience et améliorer la séquestration du carbone. Il est également nécessaire de développer des pratiques intelligentes sur le plan climatique, agroécologique, et des méthodes de travail du sol.

Conformément à l'engagement du GBM envers le plan d'affaires climatique africain de nouvelle génération (ACBP) pour 20 pays, le Programme de résilience du système alimentaire soutient la Stratégie d'aide à l'intégration et à la coopération régionales en Afrique (2018), la stratégie Fragilité, conflit et violence (FCV) et le Plan d'action sur le changement climatique 2021-2025 du Groupe de la Banque mondiale (GBM). Le Programme s'aligne sur l'Agenda 2063 de l'Union africaine, la Déclaration de Malabo sur l'agriculture africaine, le Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine (PDDAA), et les plans stratégiques du Forum pour la recherche agricole en Afrique (FARA) tout en reliant le même ensemble d'acteurs régionaux et nationaux à la frontière scientifique internationale des centres internationaux du GCRAI.

En ce qui concerne Madagascar, la baisse de performance des systèmes agricoles est une menace majeure pour la sécurité alimentaire de Madagascar. En 2021, Madagascar a rejoint pour la première fois Haïti, le Nigeria, le Soudan du Sud, le Yémen et 23 autres pays " points chauds " de la sécurité alimentaire dans le monde qui luttent pour se nourrir. Parmi cette liste, Madagascar est le seul pays où les conflits ne figurent pas parmi les principaux facteurs d'insécurité alimentaire. La vulnérabilité aiguë et croissante de Madagascar au changement climatique et aux événements météorologiques extrêmes, en particulier les cyclones, les inondations et la sécheresse, amplifiée par la perte accélérée des écosystèmes et l'épuisement des ressources naturelles, met à mal l'agriculture et les systèmes alimentaires du pays et menace la vie et les moyens de subsistance de millions de personnes.

II.2. Objectifs du projet

Le Projet initié à Madagascar vise à accroître la résilience des systèmes alimentaires et la préparation à l'insécurité alimentaire à Madagascar.

L'amélioration de la performance des systèmes agricoles et alimentaires du pays n'est pas seulement vitale pour réduire la malnutrition et l'insécurité alimentaire chronique ; elle est également essentielle pour créer des emplois, augmenter les revenus ruraux et réduire la pauvreté.

Il ne s'agit pas seulement d'atteindre une productivité plus élevée, mais plutôt d'atteindre et de maintenir des niveaux de productivité plus élevés tout en réduisant l'empreinte environnementale et la dépendance à l'égard d'une consommation non durable des ressources naturelles du pays.

Au lieu d'être le principal moteur de la déforestation, de la perte de biodiversité et des émissions de gaz à effet de serre (GES), l'agriculture peut faire partie de la solution. En encourageant l'adoption de technologies et de pratiques intelligentes sur le plan climatique et en donnant aux communautés les moyens de gérer directement et plus durablement les écosystèmes naturels et les ressources sous-jacentes (terres, forêts, sols, eau), des systèmes agricoles plus productifs et plus résistants permettront non seulement de répondre aux besoins alimentaires, nutritionnels et de subsistance de la population malgache, mais aussi de devenir un moteur essentiel de la diversification, de la transformation et de la croissance économiques.

II.3. Composantes du projet

Le projet proposé s'articule autour de cinq (5) composantes :

Composante 1 : Reconstruction d'une capacité de production résiliente

- Sous-composante 1.1 : Soutenir les systèmes semenciers pluralistes et informés sur le climat.
- Sous-composante 1.2 : Soutien à l'amélioration de l'accès à l'agromécanisation
- Sous-composante 1.3 : Renforcement des systèmes de gestion et d'information sur la production agricole, les prix et les données météorologiques.

Composante 2 : Gestion durable des ressources naturelles

- Sous-composante 2.1 : Promouvoir la planification participative et renforcer la base de connaissances. En réponse aux défis associés à la gestion de l'environnement, et pour l'adaptation et l'atténuation du climat, Sous-composante 2.1 : Soutien à l'examen des dépenses publiques agricoles
- Sous-composante 2.2 : Soutenir les investissements dans la gestion durable des terres et de l'eau.
 - Sous-composante 2.3. Amélioration de la gestion de l'eau et des services d'irrigation.

Composante 3 : Amélioration de la connectivité de l'accès aux marchés pour les petits exploitants

- Sous-composante 3.1 : Promouvoir la diversification et la valeur ajoutée pour améliorer les revenus, la nutrition et la santé.
- Sous-composante 3.2 : Réhabilitation et entretien décentralisé des routes rurales de desserte.
- Sous-composante 3.3 : Construction et réhabilitation de laboratoires publics et équipements.

Composante 4 : Coordination du projet, gestion des connaissances et diffusion

- Sous-composante 4.1 : Coordination et gestion du projet

- Sous-composante 4.2 : Favoriser des politiques et des institutions éclairées par le climat et la coordination régionale.

Composante 5 : Composante de réponse aux urgences

II.4. Types d'activités potentielles engendrées par la mise en œuvre des sous-composantes du projet

Cette section développe les différents types d'activités impliquant des travaux d'aménagement, de génie civil de faible envergure mais qui généreront des emplois directs et indirects, et nécessitera la mobilisation de la main d'œuvre aussi bien de courte durée que de longue durée. La liste des types d'activités ne revêt pas un caractère exhaustif :

- Activités de renforcement de la productivité et de la résilience de la production alimentaire face aux chocs et aux facteurs de stress par le biais de recherche agricole et le développement et déploiement d'innovation intelligentes sur le plan climatique ;
- Activités d'amélioration de la prestation de services par le recours à des approches public-privé ;
- Promotion et fourniture de subventions de contrepartie pour encourager l'utilisation et la fourniture de biens et de services favorisant la résilience ;
- Activités de soutien aux systèmes semenciers pluralistes et informés sur le climat, en renforçant les capacités des producteurs et distributeurs de semences en développant la feuille de route nationale des semences des cultures cibles et en renforçant la capacité des régulateurs de semences en assurance qualité et des centres nationaux de recherche agricole, en réhabilitant des centres publics de semences
- Activités de soutien à l'amélioration de l'accès à l'agro-mécanisation par la fourniture de subventions de contrepartie aux fournisseurs de produits et de services d'agro-mécanisation, en développant une plateforme numérique, en renforçant la capacité de CFAMA;
- Activités de renforcement de systèmes de gestion et d'information sur la production agricole, les prix et les données météorologiques ;
- Activités visant à la gestion durable des ressources naturelles, des bassins et sous-bassins versants grâce à une approche intégrée en favorisant les activités axées sur la protection des bassins versants permettant d'augmenter la productivité et la durabilité de la production agricole aux moyens de technologies agroforestières et agroécologiques ;
- Travaux stratégiques de planification pour élaborer des plans de gestion de bassins et de sous bassins versants
- Activités de renforcement des capacités des communautés à la restauration du paysage ;
- Travaux d'amélioration de la gestion de l'eau et des services d'irrigation en réhabilitant les sites d'irrigation
- Activités de restauration et à l'amélioration de la gestion des ressources naturelles
- Assistance technique dans l'examen et la réorientation des politiques agroalimentaires actuelles
- Assistance technique dans (i) l'examen et la réorientation des politiques agroalimentaires actuelles, (ii) l'analyse technique, (iii) les études, (iv) les consultations des parties prenantes, (v) l'engagement et le développement des capacités, (vi) l'identification des possibilités de financement pour rendre opérationnels et mettre en œuvre les programmes de

reconversion, (vii) activités d'élaboration d'un profil de pays pour l'agriculture intelligente face au climat (CSA-CP), d'un plan d'investissement pour l'agriculture intelligente face au climat (CSAIP)

- Activités de promotion de la diversification et la valeur ajoutée pour améliorer les revenus, la nutrition et la santé ;
- Les travaux de réhabilitation et d'entretien décentralisé des routes rurales de desserte
- Travaux de construction et de réhabilitation de laboratoires publics et équipements.

II.5. Introduction sur l'emploi généré par la mise en œuvre du projet

De ce qui précède, la mise en œuvre du Projet initié par le gouvernement de Madagascar à travers le MAE favorise la création d'un certain nombre et d'une pluralité d'emplois de courte et/ou de longue durée.

Les chapitres qui suivent développent les spécificités et les dispositions selon les exigences liées aux procédures de gestion de la main d'œuvre.

III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DES MAINS D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la 1^{ère} phase du programme de résilience des systèmes alimentaires » initié par le Gouvernement de Madagascar à travers le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage requiert l'intervention d'un certain nombre de structures qui recruteront différentes catégories de main d'œuvre pour mener à bien les activités tout au long du cycle de vie du projet. Le programme étant encore en phase préparatoire, ni le nombre, ni la nature, ni les qualifications et attribution de ces mains d'œuvre, ne sont pas encore connus.

Conformément à la NES 2 de la Banque mondiale, quatre (04) types de travailleurs interviendront dans le cadre de ce programme : (i) les travailleurs directs, (ii) les travailleurs contractuels composés par les employés engagés par les entreprises titulaires potentiels des travaux à effectuer et les bureaux d'engineering et de consultance, (iii) les employés des fournisseurs principaux qui travailleront avec et les URGP, (iv) les travailleurs communautaires. Les agents de l'Administration publique vont assurer l'appui technique.

III.1. Travailleurs directs

Selon la NES 2 de la Banque, les travailleurs directs sont décrits *comme toute personne employée directement par le projet pour réaliser des activités directement liées au projet*. A ce titre, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés dans l'Unité Nationale de Gestion du Projet (UNGP) et les Unités Régionales de Gestion du Projet (URGP) ainsi que les assistants techniques et les autres consultants à recruter tout au long de la mise en œuvre du programme. Ces derniers qui auront un contrat de courte durée ou de longue durée seront définis comme étant le personnel permanent du Programme. Ces travailleurs (y compris les femmes) assureront la mise en œuvre de la gestion du Programme.

Le nombre estimé de ces travailleurs directs proposé à ce stade n'est pas encore connu. Toutefois, le tableau 1 suivant donne une indication sur la répartition à minima des travailleurs directs de l'UNGP et de l'Assistance technique.

Tableau 1. Répartition des travailleurs directs de l'UNGP

Structure	Poste/Nomination	Nombre estimatif
Management du Programme	- Un(e) Coordonnateur(trice) du Programme ; - Un(e) chargé(e) de l'Administration, des Finances et Comptabilité, de la Gestion des Ressources Humaines - Un(e) chargé(e) de la Programmation et du Suivi/Evaluation ; - Un(e) Responsable de sauvegarde environnementale et sociale ; - Un(e) Responsable de passation de marché	5
Assistance technique	- Un (e) spécialiste en Résilience des systèmes alimentaires et climatique	12

	<ul style="list-style-type: none"> - Un (e) spécialiste en Génie Rural - Un (e) spécialiste en Génie Agroforestier et en Agroécologie - Un (e) spécialiste en Biologie appliquée - Un (e) spécialiste en gestion de bassins versants et en planification stratégique - Un (e) spécialiste en économie ou en finances - Un(e) spécialiste en communication et mobilisation des parties prenantes - Des experts en Sauvegardes environnementales et sociales (gestion environnementale des chantiers en génie rural, Genre, VBG/EAS-HS, réinstallation, ...) - Autres ressources humaines (juriste, spécialiste en formation multidisciplinaire, ...) 	
--	---	--

De ce tableau 1, le nombre de travailleurs directs sera approximativement de 20 au niveau central ou national. En revanche, il est à noter que la structure du personnel des URGP ne pourra être défini à ce stade du projet. Elle sera appréhendée à l'issue des consultations de l'équipe technique chargée de la préparation du projet au sein de la MAE avec l'équipe chargée de la préparation au niveau de la Banque mondiale.

Le recrutement sur une base compétitive et structurée de ces travailleurs directs se conformeront aux dispositions du Manuel des procédures de passations de marché de la Banque mondiale ainsi que conformément à ce qui est décrit dans le cadre du présent PGMO. Cela permettrait d'inclure toutes les expertises fonctionnelles et techniques adéquates. Par ailleurs, les personnels à recruter doivent avoir une bonne connaissance des contextes locaux techniques et sociaux des zones d'intervention du projet. Ceux qui seront affectés de manière plus ou permanente sur le terrain doivent maîtriser les dialectes locaux des zones d'intervention cibles.

III.2. Travailleurs contractuels

La NES2 de la Banque mondiale considère comme « travailleurs contractuels » les personnes employées ou recrutées par des tiers (Entreprise titulaire des travaux) pour réaliser les travaux liés à la réalisation du Programme, indépendamment de la localisation de ces travaux.

En outre, le Programme fera également appel à des services de prestataires tout au long de sa mise en œuvre pour :

- Les prestations de services d'appui au projet, entre autres en termes (i) d'études techniques requises ; (ii) de mission de contrôle et surveillance technique ; (iii) de Maîtrise d'œuvre Institutionnelle et Sociale (MOIS) ; (iv) de réalisation d'audit externe indépendant, (v) d'évaluation à mi-parcours et finale du projet, (vi) de réalisation d'enquêtes de satisfaction des bénéficiaires, etc...
- Les prestations « travaux » de la réhabilitation des ouvrages ou infrastructures d'irrigation, d'aménagement ou de réhabilitation de routes de desserte rurale, de laboratoires publics, d'extension de locaux des prestataires des services agricoles.

Ces travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers les contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UNGP.

A ce stade préparatoire, il s'avère encore difficile d'estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Programme. Ce nombre sera défini en fonction de l'ampleur et de la durée d'exécution des travaux requis par suite des études techniques d'une part et des prestations intellectuelles requises (montage d'études techniques, mission de contrôle et surveillance des travaux, études d'impacts environnementaux et sociaux, mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale). Mais, à en juger par le volume de travail requis, il est certain que leur nombre ne sera pas tellement conséquent. En revanche, une pluralité des postes est prévue au vu des compétences requises à mobiliser. Ils peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Leurs domaines de spécialisation seront liés aux métiers et professions du génie rural, de l'agroforesterie, de l'agroécologie, de génie civil ; etc...

III.3. Employés des fournisseurs principaux

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

En effet, les activités et travaux à réaliser dans le cadre de ce projet nécessiteront le recours aux fournisseurs (i) d'intrants agricoles comme les semences, engrais, matériel végétal, les jeunes plants, les produits de vétérinaire, les provendes, (ii) de matériels agricoles, (iii) de matériaux de construction (ciment, sable, pierres, etc.) de réhabilitation et/ou renforcement des systèmes d'irrigation secondaires et tertiaires d'irrigation, des routes de desserte rurales, de diverses tuyauteries et d'accessoires visant à promouvoir la gestion des bassins versants. Compte tenu de la diversité des intrants à fournir, les fournisseurs peuvent ne pas provenir des Communes et des localités d'intervention des sous projets. En effet, le marché des fournitures peut être attribué aux entreprises locales, aux entreprises d'envergure nationale.

Il importe de noter qu'à ce stade, il est difficile d'estimer le nombre approximatif des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre de ce projet.

III.4. Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme "travailleurs communautaires" les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet, ou lorsque les sous-projets / activités sont conçus ou réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Le Projet pourra faire appel à des travailleurs communautaires issus des communautés de base (COBA) pour réaliser des activités selon l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) ou de mobilisation communautaire lorsque des demandes spécifiques sont formulées par les communautés de base (COBA) bénéficiaires au niveau des zones d'intervention du projet. Ceci dans l'objectif de donner de l'emploi temporaire à la main d'œuvre locale. L'emploi des travailleurs communautaires est approprié pour les travaux d'aménagement et de préparation des sols lors des activités de gestion des ressources naturelles et de restauration des paysages, avant les travaux d'aménagement proprement dits.

Les sites concernés ne pourraient être précisés à ce stade du projet. Ils seront définis pour donner suite aux études techniques menées après le démarrage des activités du projet.

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.

Enfin, l'UNGP et les URGP ont pour obligation de faire respecter qu'à compétences égales, les membres des communautés de base des localités concernées par les sous-projets seront favorisés dans le processus de recrutement des travailleurs communautaires.

III.5. Agents de l'administration publique

Les agents de l'Administration publique (ou fonctionnaires) constituent la dernière catégorie des travailleurs qui assurent l'appui technique des équipes de l'UNGP et des URGP dans le cadre de la mise en œuvre de ce Programme. Ils sont constitués par des fonctionnaires des Ministères concernés ou des organismes de rattachement : membres du Comité de Pilotage, du Comité technique, techniciens du MAE, les autorités administratives locales, autres.

Les agents de l'État qui travailleront sur le Programme à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leurs contrats de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leurs postes sont transférés au Programme. Ils seront en revanche assimilés en tant que « travailleurs directs » dans le cas où ils décident de se détacher de la fonction publique pour se consacrer uniquement aux activités du programme

Conformément à la NES2, les dispositions qui s'appliqueront à ces fonctionnaires sont celles liées à la Protection de la main-d'œuvre et à la section liée à la santé et 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 pourront utiliser le même Mécanisme de gestion de plaintes du Programme pour des cas de plaintes liés à des activités qui s'y rapportent.

III.6. Caractéristiques des travailleurs

Concernant l'effectif des travailleurs, le nombre sera fixé par les promoteurs du projet et les prestataires de services, de travaux. Mais pour valoriser les compétences locales et éviter les risques de conflits avec les jeunes locaux, le principe (effectif, caractéristiques et genre) à suivre est donné dans le tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2. Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

Type employeurs	Caractéristiques	Effectif (%)	Sexe	
			Hommes	Femmes ¹

¹ Cette répartition est donnée à titre indicative. La proportion des femmes à recruter par type de recruteurs a été fixée sur la base des données issues des projets en cours financés par la Banque à Madagascar, nécessitant le recrutement de main d'œuvre non qualifiée conséquente. Il est toutefois à souligner que ces taux présentés dans

Entreprise titulaire des travaux	Employés allochtones	20%	-	-
	Employés autochtones (locaux)	80%	Inférieur ou égal à 90%	Supérieur ou égal à 10%
Fournisseurs principaux	Employés allochtones	20%	-	-
	Employés autochtones (locaux)	80%	Inférieur ou égal à 90%	Supérieur ou égal à 10%

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 Programme. 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 projets interviendront durant toute la durée de vie du projet. Toutes les parties prenantes (MAE, le maître d'œuvre, entreprise titulaire des travaux, MOIS, etc...) établiront chacun 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.

ce PGMO peuvent être revus à la hausse en fonction du contexte local au niveau des zones d'intervention. En revanche, ils ne doivent pas être en-deçà de 10%

IV. 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. 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.

IV.1. Risques liés aux travaux de construction et/ou de réhabilitation des ouvrages d'aménagement agricole

Au recrutement, les risques d'exclusion, de discrimination ainsi qu'une imposition de salaire inférieure au salaire minimum d'embauche par l'entreprise des travaux sont probables.

Au niveau du chantier, 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) ;
- Utilisation non sécuritaire des appareils ;
- Brûlure pour utilisation des appareils de soudures
- Blessure à cause de l'utilisation des matériels pointus comme les pioches, bêche, etc.

IV.2. Risques d'accidents à cause de la circulation des engins

Les véhicules utilisés par les prestataires du Projet pour le transport des matériaux et des intrants divers peuvent provoquer des accidents de circulation. Les travailleurs sur le chantier d'aménagement des sites d'irrigation, et entre autres lors des activités de gestion durable des ressources naturelles, de bassins et de sous bassins versants et de restauration du paysage, de construction de laboratoires publics, sont eux même exposés à cet éventuel risque. Il en est de même pour les habitants des localités riverains des routes et des pistes menant vers les chantiers peuvent en être des victimes potentielles. Les risques y afférents sont traités dans le document CGES.

IV.3. Risques généraux sur les lieux de travail

Les activités du projet sont diverses. Elles sont soit de type à prédominance intellectuelle, ou requérant des efforts physiques plus ou moins importants. D'autres favorisent la sédentarité. Les risques également seront divers et variés. Ils concernent :

- Les nuisances liées aux bruits consécutives à l'exploitation des carrières, de gites et de centrale d'enrobé et de béton ;
- Les allergies respiratoires dues à l'émanation des poussières ;
- Les expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment aux solvants pour les travailleurs sur machines à enrobage, bétonnage
- Les Violences Basées sur le Genre qui pourraient être accentuées dans les zones voisines et même sur le chantier ;
- Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel et d'Harcèlement Sexuel (EAS/HS) tant envers les femmes travailleuses qu'envers les membres de la communauté.

IV.4. Risques liés à l'interaction entre les travailleurs du Projet et les populations locales

L'interaction entre les travailleurs/ employés des fournisseurs principaux et les populations locales dans le lieu 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, vivant dans des zones enclavées, ...) risquent d'être exclus du processus de recrutement de main d'œuvre locale non qualifiée augmentant ainsi leur vulnérabilité et marginalisation. Par ailleurs, les principaux risques des travailleurs, quelle que soit leur catégorie, sont constitués par la propagation et la contamination des maladies transmissibles, dans les lieux de travail. Il s'agit entre autres des infections sexuellement transmissibles (IST), la pandémie COVID-19, le paludisme, la peste, les infections respiratoires, etc.

En outre, les travailleurs directs de ce projet (UNGP/URGP), dont les femmes, les personnes âgées, les jeunes filles et hommes, les individus avec une orientation sexuelle différente, peuvent être exposés à des risques d'abus sexuels et de violences basées sur le genre en milieu de travail. Les auteurs peuvent être les autres travailleurs eux-mêmes ou des habitants dans les lieux d'habitation, où seront exécutés les travaux.

Enfin, il est prévu de faire recours à un personnel de sécurité. L'emploi de ces types de personnel n'est pas seulement porteur des externalités positives, mais il peut être source de problématiques sociales. D'abord, le personnel de sécurité peut exercer des abus d'autorité et des pratiques d'intimidation, des extorsions des avantages particuliers, auprès des populations locales, surtout les populations rurales. Ensuite, certains agents de sécurité peuvent être équipés d'armes non létales. Il est important que les armes portées par les agents aient obtenu une autorisation en bonne et due forme. A ce sujet, en respect des normes internationales, le projet doit se conformer aux dispositions des normes relatives aux droits de l'homme. Plus explicitement, le projet est tenu d'assurer que la force ne doit être utilisée qu'en cas de stricte nécessité et qu'elle doit être utilisée avec retenue. Les dommages et les blessures doivent également être réduits au maximum.

IV.5. Risques liés à l'afflux de la main d'œuvre

Les travaux de construction des ouvrages d'aménagement agricole, de gestion durable des ressources naturelles, des routes de desserte rurales, de construction des laboratoires publics, requièrent un nombre limité de travailleurs. Bien que la taille du chantier soit moindre par rapport aux chantiers de génie civil d'envergure, la mise en œuvre d'un chantier de ce type peut malgré tout drainer un certain nombre de personnes en provenance de zones avoisinantes.

L'afflux peut être de 2 types (i) personnes à la recherche d'emplois, et (ii) personnes motivées par la recherche d'opportunités d'affaires (exemple : petit commerce créée à la suite de la présence d'une base-vie des entreprises chargées des travaux).

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 de la délinquance et du banditisme, la promiscuité sexuelle, les risques d'actes VBG/EAS-HS, les conflits sociaux entre les populations et les travailleurs étrangers à la zone du sous-projet concernée ainsi que le bouleversement des structures sociales.

IV.6. Risques liés au travail des enfants

Aider ses parents dans des travaux de champs dans le cadre d'une agriculture de subsistance n'est pas comparable au fait d'aider ses parents dans le cadre d'une activité lucrative, à l'exemple du concassage de pierre. Or, des travaux d'aménagement et d'entretien routier requièrent des matériaux comme des concassés, du sable. Il est donc possible que des fournisseurs principaux sous-traitent les travaux de manœuvre et de tâcheron des chantiers à des fournisseurs locaux qui emploient des enfants en âge d'aller à l'école primaire. Il peut en résulter un abandon scolaire précoce, des risques de maladies pulmonaires ou autres.

Ce sont principalement les fournisseurs ou les entreprises de travaux qui sont susceptibles de faire travailler les enfants dans le cadre de ce Projet. Pour prévenir de tels cas, l'UNGP et les URGP du Projet doivent s'assurer que les clauses contractuelles avec les prestataires interdisent justement l'emploi des enfants, avec mention des mesures spécifiques en cas d'emploi d'enfants. Cette disposition est en parfaite cohérence avec les exigences de l'OIT au niveau de l'interdiction d'exposer les enfants à des travaux dangereux².

Pour ce qui est du suivi, l'UNGP et les URGP sont tenus et en droit d'effectuer des contrôles physiques inopinés sur le terrain pour vérifier des cas où les tiers font appel à la main d'œuvre des enfants.

IV.7. Cas des 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 étant « vulnérables ».

Dans le cadre de ce projet, les travailleurs classés comme vulnérable regroupent les femmes, les femmes expatriées, les personnes en situation de handicap, les homosexuels, les transsexuels, les travailleurs migrants potentiels provenant des autres régions autre que la région de rattachement des zones d'intervention du projet, les personnes âgées (plus de 55 ans) et les travailleurs entre 15 et 18

² Les "travaux dangereux" se réfèrent aux travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels, les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de porter de lourdes charges, l'exposition à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé, le travail pendant de longues heures ou la nuit et le confinement injustifié dans les locaux de l'employeur

ans. Ces personnes sont exposées à des risques plus importants que les autres travailleurs. Ces différents risques sont résumés dans le tableau 3 suivant :

Tableau 3. Risques et dangers auxquels sont soumis les travailleurs vulnérables

Types de travailleurs	Risques et dangers potentiels
Femmes de nationalité malgache et femmes expatriées	<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 - Traitement non équitable en termes d'opportunités d'emploi et de recrutement - Risques de réalisation de tâches non adéquates et dangereuses - Irrégularités des chances - Difficulté d'insertion
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 - Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail - Risques de violences basées sur le genre - Risques d'abus et d'exploitation sexuels
Travailleurs migrants	<ul style="list-style-type: none"> - Irrégularité des chances - Traitement non équitable de la rémunération - Traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement - Violences verbales - Difficulté d'insertion du travailleur - Risques liés à des conditions de travail
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
Personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Irrégularité des chances - Traitement non équitable de la rémunération - Traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement - Violences verbales - Difficulté d'insertion du travailleur - Risques liés à des conditions de travail - Risques d'accident plus élevés
Personnes différentes à cause de son orientation sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Violences basées sur le genre - Exploitation et abus sexuels

	<ul style="list-style-type: none">- Violences verbales- Risques de traitement non équitable de la rémunération- Risques de traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement
--	--

V. CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET

V.1. Cadre juridique en matière de législation du travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet seront : le Cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la NES2 de la Banque mondiale portant sur les travailleurs et les conditions de travail.

V.2. NES2 de la Banque mondiale

V.2.1. Dispositions générales

La NES2 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 NES2 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.

V.2.2. Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

- 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 également 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 NES2 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.

V.3. Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar

Pour assurer l'équité pour l'ensemble de 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 Programme.

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.

V.4. Normes internationales en SST

Les normes listées ci-après sont aussi pris comme références en termes de SST :

- La **Convention 155 de l'OIT** (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La loi dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles

représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).

- La **Convention 161 de l'OIT** (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 153 du code du travail que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.

- La Recommandation 171 de l'OIT précisant les missions des services de santé.

- La **Convention 187 de l'OIT** (2006) sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».

- Il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).

V.5. Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail

Les textes régissant le domaine de l'emploi et de travail à Madagascar sont très consistants et embrassent différentes thématiques. Ce sont :

V.5.1. Emploi et travail

V.5.1.1. 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.

V.5.1.2. Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source

- **Concernant les salaires**

Le salaire minimum d'embauche mensuel (SME) à Madagascar est de 200.000 Ariary, selon le Décret 2019-927 du 03 mai 2019.

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.

V.5.1.3. 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].

V.5.1.4. 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.

V.5.1.5. 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.

V.5.1.6. 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.

V.5.1.7. Dispositions juridiques relatives aux différends de travail

Il est spécifié par le Code de travail deux types de différends de travail : (1) le différend individuel et (2) le différend collectif. Pour ces deux types de différends, 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, 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.

V.5.1.8. Dispositions juridiques relatives à la formation et 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.

V.5.1.9. 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.

V.5.1.10. 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 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 d'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.

V.5.2. Travail des enfants

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

- Décret N° 2018-009 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants modifiant et complétant certaines dispositions du Décret N°2007-563
- 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.

V.5.3. Droits collectifs

La convention collective (CC) 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.

V.6. Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail

Les dispositions qui vont régir toutes les catégories de travailleurs dans le cadre de ce Projet, aussi bien les travailleurs directs, ceux contractuels et communautaires que les fonctionnaires qui travaillent sur le projet seront, en matière de santé et sécurité au travail (SST), le Cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la NES2 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.

V.6.1. 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 du groupe de la Banque mondiale, 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 souscrire. Les dispositions de l'Arrêté s'appliquent sur les chantiers de construction et de réhabilitation des infrastructures et des ouvrages. Ci-après les quelques dispositions à retenir.

Tout employeur est tenu d'informer des travailleurs des risques auxquels ils sont exposés, ainsi que des mesures. L'employeur a également pour obligation de tenir informés l'inspection de travail sur les accidents de travail survenus dans les lieux de travail, de la liste des substances dangereuses utilisées dans l'établissement, ainsi que des précautions à prendre quant à leur nocivité.

Le local de travail doit permettre aux travailleurs d'exécuter le travail et d'y circuler en toute sécurité, tout en étudiant les zones d'implantation des zones de travail (machines et appareils), l'état des structures (murs, sols et plafonds), et des zones de circulation, etc.

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. Un local pour la prise de repas, et un vestiaire doivent être aménagés.

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. Un établissement devra posséder un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.

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 ou 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, laminer, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier. De ce fait, ces appareils doivent être disposés ou protégés de manière à empêcher le personnel d'entrer involontairement en contact avec eux.

Des mesures appropriées doivent être prévues dans tout établissement pour donner rapidement les premiers secours à toute personne blessée, intoxiquée ou malade sur les lieux du travail. Une trousse

de premiers soins doit être disponible en permanence sur tous les lieux de travail. Un membre du personnel doit avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins en cas d'urgence.

L'inspection de travail est l'entité en charge d'examiner l'application de toutes les mesures à prendre pour garantir la sécurité et la sûreté du travail des travailleurs.

V.6.2. 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 liées 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 et au SIDA dans le monde du travail.

Selon les trois types de texte réglementaires, les personnes vivant avec le VIH/SIDA ont des droits, dont le droit d'être protégées, 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. Cependant, en cas de suspicion de contamination à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'employé a droit, selon son choix, 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.

V.6.3. Autres maladies transmissibles dont 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. 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.

En ce qui concerne les mesures de prévention du COVID-19 dans l'exécution des travaux de génie civil d'envergure, un plan d'action COVID-19 est à établir sur la base des considérations et directives provisoires sur le COVID-19³ relatives aux travaux de construction et de génie civil et sera annexé aux PGES-E et au Manuel de Procédures.

V.7. Analyse comparative du cadre national et la NES 2 de la Banque mondiale

V.7.1. Concordances

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, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et sécurité du travail tel 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.

V.7.2. Complémentarités

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 au profit des travailleurs qui sont : 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.

³ ESF/Safeguards Interim Note, COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects : <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Knowledge%20Base/ESF%20Safeguards%20Interim%20Note%20Construction%20Civil%20Works%20COVID.pdf>

V.7.3. Divergence

La NES2 et le cadre national sont divergents sur la proposition de la NES2 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 NES2, le régime le plus avantageux pour le travailleur sera appliqué, si on ne peut pas arbitrer entre les deux, selon le tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4. Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2⁴

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

V.8. 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

⁴ Voir en Annexe les détails de l'analyse comparative par thématique entre la NES 2 et le cadre national malagasy

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.

VI. ROLE ET RESPONSABILITE

VI.1. Mise en œuvre des PGMO

L'UNGP et les URGP sont en charge de la mise en œuvre des PGMO. Elles assureront par le biais d'un responsable des PGMO et des spécialistes en sauvegarde sociale, le suivi des indicateurs liés aux Procédures, et du suivi et contrôle des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types de travailleurs et employeurs.

Elles géreront aussi le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs et auront la pleine liberté prendre contact directement avec les prestataires de services externes. En outre, il aura aussi la charge de rédiger les rapports d'activités périodiques du Projet qui montrera les réalisations systématiques sur la mise en œuvre des PGMO.

VI.2. Recrutement des travailleurs directs

L'UNGP du Projet sera chargée du recrutement 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.

VI.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Les entreprises spécialisées en mise en place d'infrastructures, des ouvrages et des équipements d'aménagement agricole ainsi que les fournisseurs de matériaux, d'intrants, de services divers liés à l'agriculture et l'élevage 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'UNGP.

VI.4. Formation des travailleurs

Lors de la prise de leur fonction, les employés directs du Projet auront recours au Manuel de procédures. Ils seront appuyés par l'équipe de la Banque mondiale pour l'application de ce Manuel et des documents et des plans de gestion des risques E&S.

Le projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant les besoins identifiés et entendus avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de ressources humaines (à différents niveaux) mais coordonnée par le responsable RH auprès de l'UNGP.

Le responsable en charge du suivi de la mise en œuvre des PGMO ainsi que le spécialiste en sauvegarde sociale, assisteront le Responsable RH dans cette tâche.

VI.5. Personnel en charge de l'hygiène, sécurité de travail et environnement

Lorsqu'on parle de chantier de construction et/ou de travaux de réhabilitation des infrastructures, des ouvrages d'aménagement agricole, des agents de sécurité et de surveillance sont des acteurs majeurs, pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, l'emploi des Inspecteurs HSE est une excellente mesure de prévention contre les accidents pouvant survenir dans les chantiers. Une des prérogatives de l'entité au sein de l'UNGP chargée de la sécurité des travailleurs est de faire appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs des autres directions techniques du ministère intervenant de manière ponctuelle dans le cadre du projet pour appuyer l'équipe de l'UNGP et de l'assistant technique. Outre le contrôle et la surveillance, les Inspecteurs HSE 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.

VI.6. Personnel 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 et des riverains. 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.

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'UNGP (en l'occurrence le responsable de la sauvegarde environnementale et/ou le responsable de la sauvegarde sociale), 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.

VI.7. Gestion des plaintes dans le cadre des PGMO

Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes qui sera accessible à toutes les catégories de travailleurs, y compris les fonctionnaires travaillant pour le compte du projet, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et les travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du projet. Plus de détails seront fournis dans le chapitre 9 relatif au mécanisme de gestion des plaintes.

Le responsable de la sauvegarde sociale au sein de l'UNGP assure la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central (voir le chapitre 9 relatif au MGP).

Dans les Régions, le suivi du MGP des travailleurs relève de la responsabilité technique des URGP qui assurent au niveau régional le suivi du mécanisme MGP global du Projet suivant les procédures et les dispositions qui s'appliquent en matière de gestion des plaintes(cf. Chapitre 9).

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

Afin de pallier les risques identifiés précédemment, les procédures et directives décrites dans cette section sont établies.

VII.1. Considération des Violences Basées sur le Genre

Tous les personnels travaillant pour l'UNGP, les personnels du MAE travaillant dans le cadre de ce Projet en tant que personnel d'appui technique et les employés des prestataires contractuels recrutés par le Projet sont dans l'obligation de signer et de respecter les codes de conduite présentés en Annexes 1, 2 et 3 de ce document. Il s'agit d'une Code de conduite de l'Entreprise pour la prévention des violences basées sur le genre, mais aussi pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST.

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 :

- Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation et Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ;
- 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 Codes 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 Programme et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE.
- Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » (Cf. Annexe 3. 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 ».
- Tous les employés signent 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.
- Des sensibilisations périodiques des communautés locales et des bénéficiaires du projet seront à réaliser.

Si l'objectif principal est d'associer les différents acteurs ainsi que les populations à la prise de décision, les objectifs spécifiques poursuivis sont de :

- Fournir aux acteurs intéressés une information juste, pertinente et en temps opportun sur le Projet, notamment sa description, ses impacts négatifs pressentis et les mesures types prévues ;
- Inviter les acteurs à donner leurs avis sur les propositions du Projet et instaurer un dialogue en vue d'établir un climat de confiance ;
- Valoriser le savoir-faire local par sa prise en compte dans les choix à faire ;

- Asseoir les bases d'une mise en œuvre concertée des actions prévues dans le cadre des sous-projets.

VII.2. 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 :

- Restreindre les champs géographiques de l'annonce d'emploi, seulement dans les Fokontany et les Communes concernés (Politique d'embauche) ;
- Sélection réservée aux candidatures des membres de la communauté dans les fokontany et les Communes d'appartenance des sous-projets. Pour cela, les responsables de la sauvegarde sociale au niveau des URGP s'assureront qu'à compétences égales, les candidatures locales seront privilégiées. Les autorités locales seront impliquées pour encourager les candidatures locales ;
- Installation des bases-vie des chantiers à une bonne distance des villages. L'emplacement de la base devra ne pas être assez proche des localités riveraines pour éviter toutes formes de perturbations mais elle ne doit pas être non plus trop éloignée des infrastructures de viabilité (marché local, réseaux d'accès aux services de base essentiels, etc...) pour assurer son bon fonctionnement ;
- Inspection régulière des chantiers de travaux et des lieux de travail ;
- Respect de l'entreprise des conditions sociales et des habitudes de vie des populations locales ;
- Sensibilisation des travailleurs et des populations locales.

VII.3. Procédures liées au recrutement des travailleurs directs

VII.3.1. Egalité des chances et non-discrimination

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Programme ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Programme 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 ; objet du présent document, décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Conformément au cadre réglementaire dans la section V des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le Programme, 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.

Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'employeur :

- 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 ;
- 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. ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir ;
- Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
- Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

VII.3.2. Recrutement des travailleurs directs

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

VII.4. Directives liées à la santé des travailleurs

Les directives énoncées dans cette section seront à appliquer pour empêcher l'occurrence et la récurrence 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.

Les obligations de l'employeur se rapportant à la santé des travailleurs sont les suivantes :

Au recrutement :

- La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ; l'employeur peut organiser une visite médicale inopinée (n'incluant pas le dépistage ou le test sérologique VIH qui est proscrit par la réglementation) et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi des travailleurs des UNGP ;
- 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.

Sur les lieux de travail :

- L'employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins sur les lieux de travail ;
- 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 ;

- 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 ;
- 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 ;
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents de l'UNGP ;
- 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 ;
- Pour prévenir contre les TMS, l'employeur doit adapter chaque poste de travail et chaque outil de travail, faciliter la manipulation et le déplacement des objets et des charges, assurer une bonne organisation des tâches opérationnelles (organisation des micro-pauses de récupération) ;
- Pour prévenir le stress, favoriser les pauses collectives, encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social ;
- 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 ;
- L'employeur doit renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.

Quant aux mesures de prévention collective pour éviter la propagation des maladies transmissibles et contagieuses, il est recommandé de :

- Exiger un test rapide de Covid-19 au démarrage d'un chantier donné au cas où cette maladie persiste ou les risques se font sentir ;
- Mettre en place des équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins deux (02) agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail ;
- Passer un accord entre l'entreprise et le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire ;
- Doter de vêtements de protection (EPI) à chaque poste de travail ;
- Enregistrer des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Programme ;
- Utiliser le cas échéant le Toolkit de la Banque mondiale sur la Procédure ESIRT ;
- Procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA) ;
- Prévoir des outils appropriés pour les déplacements des objets lourds en prévention contre les troubles musco-squelettiques (TMS).

Pour lutter contre le stress, il est recommandé de :

- Favoriser les pauses collectives ;
- Encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social. Durant la conception de la base-vie, prévoir une salle ou un hangar couvert suffisamment vaste pour cela.

Pour prévenir les risques contre les canicules dans certaines régions, notamment pour les travailleurs qui sont exposés constamment à une forte insolation, les mesures ci-après sont à considérer :

- Mettre à disposition des travailleurs un point de distribution d'eau potable et fraîche de façon à ce qu'un salarié puisse disposer d'au moins deux (02) litres d'eau potable fraîche par jour;
- 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 ;
- S'assurer que le port des équipements de protection individuelle (EPI) et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs ;
- Aménager la charge de travail, les horaires et l'organisation du travail sur le terrain, en fonction des conditions météorologiques, pour limiter l'exposition aux fortes chaleurs et à l'ensoleillement (favoriser les heures moins chaudes de la journée) ;
- Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible ;
- Former et informer les salariés sur les risques liés à la chaleur, et les mesures de premiers secours.

VII.5. Procédures liées à la sécurité au travail

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

VII.5.1. Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

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 de travail. 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....

L'employeur est encouragé de 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. La formation doit être assurée de ce fait par un ou des spécialistes en secourisme pris en charge par l'employeur direct des travailleurs.

VII.5.2. Equipement de Protection Individuelle (EPI)

En ce qui concerne les travaux d'aménagement agricole, un Equipement de Protection Individuelle (EPI) par personnes sera fourni par l'employeur à ces ouvriers. Ces équipements de protection doivent être adaptés à chaque tâche des travailleurs, en effet les EPI doivent :

- Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;
- Être appropriés aux conditions locales de travail ;
- Être de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte ;
- Être adéquats au poste que l'employé occupe.

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.

VII.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 les risques d'accidents en cas de chute.

VII.5.4. Situation d'urgence

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.

D'autre part, l'employeur doit désigner ou recruter un responsable de situation d'urgence, ce(s) responsable(s) doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie.

Afin d'éviter et de contrôler les incendies, les directives à suivre sont :

- Information et formation des employés sur les éventuels risques d'incendie ;
- Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation ;
- Equipement des dispositifs d'extinction appropriés et en nombre suffisant.

VII.5.5. Signalisation

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.

Le système de signalisation comprend les panneaux de signalisation, les appareils de signalisation sur les matériels et engins, et l'emploi de signaleur.

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.

VII.5.6. Atténuation des risques liés à la circulation des engins

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

- Réhabilitation des accès sans dangers au droit des sites de travaux (séparation piétons/véhicules, accès sans entrave)
- Réalisation de la formation des conducteurs et de la sensibilisation à propos de la vitesse de circulation conforme pour le Programme (20km/h sur chantier, 30km/h en agglomération) ;
- Port de ceinture obligatoire pour les conducteurs et passagers ;

- Réalisation d'un entretien périodique, adéquat et fréquent des engins et véhicules pour éviter toute défaillance ;
- Mise à disposition des trousse de premiers secours et extincteurs dans chaque véhicule et engins

VII.5.7. 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 :

- 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 ;
- 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 corrosive ;
- Ne pas employer ces catégories en travail de nuit ;
- 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.

Afin de prévenir l'exclusion des femmes qui pourront faire partie des travailleurs vulnérables, l'employeur ou le contractant sera tenu de se conformer au Code du Travail notamment sur les dispositions portant sur l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, ce qui comprendra l'octroi de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriées, séparées des travailleurs hommes et femmes. Chaque employeur ou contractant sera également tenu d'assurer la sécurité sur le lieu de travail afin de lutter contre l'exploitation ou le harcèlement sexuels potentiels des travailleuses qualifiées ou non qualifiées.

VII.6. Autres mesures d'atténuation des risques

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.

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.

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.

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. En tout cas, à part les mesures préventives, les opérations de premier secours,

un certain nombre de personnel doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie en fonction de la taille de la main d'œuvre à employer. Par ailleurs, les mesures suivantes sont indispensables :

- Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel. Garder l'accès de ces chemins d'évacuation, libre ;
- 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 ;
- Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquantes à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
- Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;
- 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.

VII.7. Procédures liées à la prévention contre la COVID-19

Selon la Note intérimaire publiée par la Banque mondiale relative au CES/Sauvegardes (cf., Annexe) : en guise de prise en compte de l'acuité des risques de transmission de la COVID-19 dans les projets de construction/Travaux de génie civil, un plan d'action COVID-19⁵ doit être élaboré par l'entreprise titulaire des travaux qui doit couvrir à la fois la prévention et la lutte contre la COVID-19 si les risques se font sentir ou au cas où la pandémie persiste à nouveau.

Ainsi, pour faire face à l'éventuelle venue de la COVID au niveau du chantier, et à titre exhaustif, les mesures suivantes sont à mettre en place :

- 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 ;
- Elaboration d'un protocole de collaboration avec les Centres hospitaliers régionaux en charge de la prise en main de la COVID 19 ;
- Mise en place effective des mesures de quarantaine en cas de test confirmé tant sur le concerné que sur les personnes contactées ;
- Respect de tous les gestes barrières.

⁵ ESF/Safeguards Interim Note, COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects : <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Knowledge%20Base/ESF%20Safeguards%20Interim%20Note%20Construction%20Civil%20Works%20COVID.pdf>

VII.8. Informations et rapportage

VII.8.1. Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO

L'UNGP mettra en place un processus d'information à l'endroit des travailleurs, ainsi que les fournisseurs principaux du projet sur les présentes PGMO, et plus spécifiquement leur droit et obligation en matière de gestion du personnel concerné par les présentes PGMO.

VII.8.2. Information et rapportage

En fonction de la gravité des cas, l'UNCP en collaboration avec les URGP, à travers les responsables de la sauvegarde sociale (niveaux central et régional) 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 soixante-douze heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UNGP 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.

VIII. CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

VIII.1. Recrutement des travailleurs

Comme spécifié auparavant et suivant 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.

Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'employeur :

- 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, ...) ;
- 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. ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir au niveau local ou régional voire national en fonction des compétences requises et les souhaits des communautés des localités concernées par les activités des sous-projets ;
- Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
- Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

Il est à noter qu'il s'avère difficile de définir le nombre approximatif des travailleurs du projet à ce stade du projet. Ce nombre sera défini dans la version mise à jour une fois les activités du projet connues de manière précise.

VIII.2. Contrat de travail des travailleurs

Tout travailleur du Projet, quelle que soit sa catégorisation, devrait disposer obligatoirement d'un contrat valide avant leur entrée en fonction et le début des activités. L'UNGP s'assurera que toute personne qui intervienne pour le compte du Projet aie signé un contrat qui est conforme aux dispositions des présents PGMO.

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UNGP 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 de l'UNGP, qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le Projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires de services sont déterminées par leur contrat individuel, entre eux et leur employeur respectif.

Concernant les travailleurs contractuels tels que les prestataires de services et les fournisseurs de matériaux de construction, d'intrants agricole et d'élevage, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés sauf pour le cas des personnels du MAE qui fourniront de l'appui

technique aux ingénieurs en génie rural ainsi que les assistants techniques spécialisés en agroforesterie et en agroécologie. 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.

Les travailleurs communautaires disposeront aussi d'un contrat de travail simple entre eux et le Projet.

VIII.3. Salaire et système de rémunération

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) »

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).

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 émarginé par l'employeur et le travailleur.

Quant à l'UNGP et aux URGP, des indemnités au titre des avantages et accessoires du salaire seront prévues. Ces indemnités sont :

- Indemnités rémunératoires : indemnités pour heures supplémentaires pour le personnel hors cadre, indemnité compensatrice de congé, indemnité correspondant au délai de préavis,
- Indemnités compensatoires : Indemnités de mission, indemnité de cessation de contrat de travail ;

Les travailleurs directs de l'UNGP et des URGP ne perçoivent pas d'avantages en nature dans le cadre de leur exercice.

VIII.4. Indemnité de mission

Les travailleurs directs de l'UNGP et des URGP effectuant dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la localité où se trouve son lieu de travail, bénéficient des indemnités de mission suivantes :

- Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
- Une indemnité d'hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.

Les montants de ces indemnités de mission sont fixés par la Note interne préparée par les responsables des Ressources Humaines.

VIII.5. Temps de travail

L'UNGP et les URGP se conformeront aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.

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.

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 et des charges de son travail. En revanche, les UNGP et les URGP 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.

Pour le stagiaire et l'apprenti, le temps d'apprentissage est considéré comme temps de travail.

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.

VIII.6. Temps de repos

Le temps de repos hebdomadaire est le samedi et le dimanche.

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.

VIII.7. Congés

VIII.7.1. Congé annuel

Un congé annuel payé d'une durée de trente (30) jours calendaires doit être attribué au personnel à compter du 1 janvier au 31 décembre.

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.

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.

Pour des raisons impératives de service, l'UNGP et les URGP peuvent décider de rappeler un employé en congé, tout en lui accordant ultérieurement le nombre de journées non prises.

VIII.7.2. Congé de maternité

La Loi N° 2003-004 relatif au code de travail accorde un droit de congé à la femme enceinte. 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 y est affiliée. Dans le cas contraire, l'employeur doit verser la totalité du salaire.

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.

VIII.7.3. Congé exceptionnel

Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

Tableau 1 : Durée de congé exceptionnel par type d'événement

Événement	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

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.

VIII.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 de l'UNGP et des URGP du Projet. Dans la mesure du possible, toutes les facilités seront accordées aux intéressés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

VIII.9. Licenciement et démission

VIII.9.1. Licenciement

Les faits suivants 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) ;
- Ces fautes professionnelles sont :
 - L'insubordination ou manque de respect envers le personnel dirigeant
 - L'incitation des autres membres du personnel à la désobéissance
 - Les insultes et menaces
 - Rixe dans les lieux de travail
 - Etat d'ivresse pendant l'exercice de la fonction
 - Fraudes dans les services de contrôle
 - Vols et détournement d'objet et d'équipement du Projet
 - Vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
 - Absences irrégulières
 - Négligence grave engendrant des pertes pour le Projet et pouvant potentiellement causer un accident avec IST .

Le licenciement d'un travailleur doit être notifié par écrit et ouvre droit :

- Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
- A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ du Projet ;
- A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute grave comme stipulé dans le contrat de travail) ;
- A la délivrance d'un certificat de travail.

Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :

- Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement ;
- 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 ;
- Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis ;
- Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : Pendant la durée de préavis, délivrer au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi ;
- Délivrance de certificat de travail : A 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 ;
- 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.

VIII.9.2. Démission

A l'inverse du licenciement, pour diverses raisons, un contrat donné peut aussi être rompu par le prestataire.

La rupture de contrat donne lieu à un préavis qui est régi par le Décret 2007-009 du 9 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. En effet, selon l'Art. 9 dudit décret, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail peut se libérer de l'obligation d'effectuer le préavis par le versement immédiat à l'autre partie, conformément à l'article 18 du code de travail, d'une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toutes natures qu'aurait acquis le travailleur pendant la durée réglementaire du préavis, à l'exception des remboursements de frais.

VIII.10. Liberté d'association et d'opinion

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

VIII.11. Age d'admission à l'emploi

- **La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet**
 - 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 son (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UNGP devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
 - 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 son (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 et éventuellement une autorisation parentale si besoin est. Le responsable de recrutement du prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
 - Le responsable de la sauvegarde sociale au sein de l'UNGP qui se chargera de la mise en œuvre des travaux hydrauliques est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.
 - Ainsi, les risques et mesures qui se rapportent au travail des enfants sont traités dans la section IV.5.
 - Conformément aux exigences du paragraphe 39 de la NES2, si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.
 - Le Projet assurera un suivi des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux : s'il existe un risque sérieux y afférent, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le

Projet remplacera, les fournisseurs principaux considérés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences requises.

- **La procédure à suivre si l'on détermine 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.

Lorsque la responsabilité de l'employeur qui recrute des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire est reconnue, engagée et prouvée, l'employeur encourt à des sanctions contractuelles. Les sanctions peuvent être la mise en demeure, et éventuellement la résiliation du contrat, si le manquement aux obligations de l'employeur persiste.

Lorsque l'affaire est portée devant la juridiction compétente, l'employeur peut encourir à des peines d'emprisonnement et des amendes selon la législation en vigueur.

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

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.

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.

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

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.

- **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.

IX. MECANISMES DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

IX.1. Considérations d'ordre général

Dans le cadre de ce Projet, il est établi des dispositions spécifiques du mécanisme de gestion de plaintes relatives aux travailleurs directs, aux fournisseurs d'intrants et aux prestataires de services.

Les travailleurs du Projet (UNGP et URGP) tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées ou en manquement grave aux codes de conduite.

Il sera de la responsabilité de l'UNGP relayée par les URGP de recevoir les plaintes et d'en déterminer la gravité et en suite 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 de la structure qui reçoit une plainte, et a le devoir de répondre à la personne plaignante.

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.

IX.2. Typologie des différends au travail et à l'emploi

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

- Différends liés au contrat de travail :

- Non-respect des clauses contractuelles
- Licenciement et congédiement abusif

- Différends liés au respect de droit de l'homme :

- Relation entre Employé/Travailleur ou Travailleur / travailleur ou Employeur/Travailleur
- Conditions de travail dangereuses ou malsaines
- Travail d'enfants et de mineurs

- Différends liés à la VBG :

- Abus et exploitation sexuelle
- Harcèlement psychologique et/ou sexuel :

- Différends liés à l'application du PGMO

- Non application de principe d'égalité des chances
- Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs

IX.3. Processus de traitement des différends

Trois niveaux de règlement de litiges dans le cadre du travail peuvent être proposés :

- 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.
- 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.
- 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.

Le processus de traitement et de gestion des différends comporte les étapes ci-après, en fonction du niveau de traitement (phase) :

Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail (22 jours) : A ce premier stade, le Comité de Gestion des Différends des Travailleurs est l'entité à saisir par le plaignant. (Voir dans la section ci-dessous les détails sur le CGDT). Les activités relevant de la Phase 1 reviennent à ce Comité.

- Etape 1.1 : Réception et enregistrement des différends : Collecte des différends via "Boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, anonyme, par l'intermédiaire d'une personne de confiance" et enregistrement dans le Registre de plaintes ;
- Etape 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 ;
- Etape 1.3 : Examen des différends et enquêtes de vérification : Il consiste à déterminer la validité/acceptabilité des différends traités ; et d'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 y donner suite au règlement du différend ; On accorde un délai de quinze (15) jours 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.
- Etape 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 ;

- Etape 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 (au maximum 1 mois) : 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.

- Etape 2.1 : Convocation de deux parties sur la base de la dénonciation de l'une des parties
- Etape 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.
- Etape 2.3 : Communication des mesures de rétablissement de droit à l'endroit de la partie « défendeur » ; La communication peut être par lettre ou par téléphone.
- Etape 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-verbal, 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.
- Etape 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 (au maximum 4 mois) : 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

- Etape 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 ;

- Etape 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.

- Etape 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 (dans un délai de 10 jours au maximum). 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 au sein du Département des Affaires juridiques et éventuellement par les responsables des Ressources Humaines.

Il est à noter que le(s) numéro(s) verts seront activés par l'UNGP et les URGP, au démarrage du Projet. Il en est de même de la création de l'adresse mail pour déposer les plaintes. Il incombe après à l'UNGP et aux URGP dès que les numéros sont activés de les communiquer aux travailleurs du Projet au cours des séances de sensibilisation.

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) dans le 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.

Ce processus de traitement des différends de travail est synthétisé dans le tableau 6 suivant :

Tableau 6. 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	CGTD	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/UNGP	< 10 jrs

IX.4. Traitement des cas de plaintes liées à la Violence Basée sur le Genre/l'Exploitation et Abus Sexuel-Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) en milieu de travail

Dans le cadre du projet, l'UNGP recrutera au niveau central un spécialiste en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière de VBG/EAS-HS qui sera relayé par des spécialistes junior au niveau des URGP.

IX.4.1. Protocole d'intervention

Cette équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit 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 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.

IX.4.2. Entités en charge du traitement des cas de plaintes

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'UNGP. En effet, l'UNGP et l'UGP recruteront respectivement 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.

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 Responsable de sauvegarde sociale, 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.

En effet, l'UNGP 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.

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'UNGP, 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.

Il peut s'agir de la Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère et basée au niveau régional, 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.

IX.4.3. Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS-HS/VCE liées au travail

Les dénonciations de VBG/EAS/HS et VCE (Violence contre les enfants), les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Un numéro vert sera mis en place au niveau national et régional, et à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et travailleurs du Projet, en cas de VBG/EAS-HS.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'UNGP et les URGP chargée(s) de la gestion du MGP en informeront le(s) plaignant(e)s, 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.

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.

Toutes les plaintes concernant les VBG-EAS-HS et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Responsable VBG du Projet/Coordonnateur de l'UNGP.

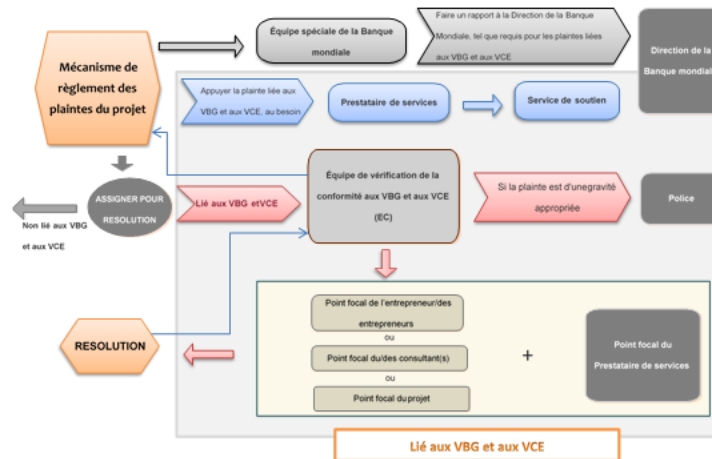
IX.4.4. Procédures relatives à la gestion des plaintes pour les cas de VBG/EAS-HS et VCE

Par l'application des présentes 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.

Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG/EAS-HS et de VCE ;
- Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou ;
- Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

La figure 1 ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes VBG.



- 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.

- Mesures de responsabilisation et confidentialité

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.

L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi que la confidentialité de tout employé présumé ou 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).

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) par courriel ; v) auprès du Prestataire de services local ; vi) auprès du/des gestionnaire(s) ; vii) auprès des conseils villageois ; ou viii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

- Mesures de soutien aux survivant(e)s

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. 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. 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.

- Suivi et évaluation

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.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.

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 informés.

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'UNGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

Dans le cadre du suivi, l'UNGP est tenu d'exiger à l'employeur de l'employé présumé de mener une enquête administrative auprès de ce dernier pour s'assurer qu'il a signé un Code de Conduite et pour définir les sanctions appropriées. L'obligation de mener cette enquête administrative devrait être intégrée dans le contrat de prestations de services ou le contrat des travaux des prestataires travaux ou de services.

- Sanctions

En cas de VBG/EAS-HS et d'abus et harcèlement sexuels prouvés auprès des travailleurs du Projet, de l'UNGP, des URGP, ces dernières s'engagent à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.

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.

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

De plus, l'UNGP et les URGP doivent prévoir des actions de communication générale et de sensibilisation continue à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

IX.5. Dispositif institutionnel de traitement des différends

Un comité de gestion des différends des travailleurs (CGTD) doit être mis en place au sein du projet pour régler tous les différends et conflits à l'emploi et le travail. Ce comité sera mis en place au niveau central et éventuellement au niveau Régional.

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.

IX.5.1. Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central

Le comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) est constitué de :

- Coordonnateur du Projet
- Responsables de la sauvegarde sociale
- Responsables de la sauvegarde environnementale
- Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre.

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.

IX.5.2. Comité régional de gestion des différends

Au niveau Région, le CGTD est composé par la Direction Régionale du MAE qui assure la présidence et de deux (02) représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre.

IX.5.3. Comité de gestion des différends collectifs

Il s'agit du Comité d'entreprise, prévu par la Loi, quand le personnel de l'entreprise dépasse 50 salariés permanents. Le Comité d'entreprise est composé par (1) des représentants élus des travailleurs et les délégués syndicaux, et (2) par l'employeur ou de son représentant. Siègent au sein de Comité d'entreprise des membres permanents et des membres suppléants, en cas d'empêchement ou de départ définitif du membre titulaire. Le comité doit compter au moins trois titulaires et trois suppléants. Ce nombre augmente en fonction de l'effectif total de salariés. Le Comité d'entreprise a le plein droit de procéder à la saisine de l'inspection ou du tribunal du travail en cas de différends collectifs.

IX.6. Clôture et archivage des plaintes

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 déposé au dossier

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.

La clôture du dossier survient après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution.

L'UNGP assure l'archivage des dossiers afférents : lettre de réponses, bordereau d'envoi de réponses, et autres pièces justificatives,

Les documents sont maintenus confidentiels, jusqu'à la date de clôture du Projet et ensuite transférés au Ministère chargé de la Protection Sociale.

IX.7. Reporting

L'UNGP établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. Le Responsable de sauvegarde sociale 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 des Directions régionales.

Le Responsable de sauvegarde sociale de l'UNGP appuyés par les responsables juniors au niveau des URGP 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'UNGP à la Banque mondiale. L'UNGP 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.

X. GESTION DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

X.1. Procédures de sélection

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 général des impôts. Il est à noter qu'il s'avère à ce stade de définir le nombre des travailleurs contractuels. Des précisions seront fournies dans la version mise à jour une fois les activités définies.

En outre, l'UNGP en collaboration avec les URGP feront un suivi particulier 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.

X.2. Procédures régissant les travailleurs contractuels

D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés par l'UNGP, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel.

D'autre part, le contrat entre l'UNGP 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 :

- Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
- Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
- 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 §5.3.2).

Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et des 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. 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).

X.2.1. Contrat des travailleurs contractuels

Bien que le contrat professionnel revête un caractère confidentiel, l'UNGP se réserve 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.

X.2.2. Santé et sécurité des travailleurs contractuels

Les tiers vis-à-vis de l'UNGP et des URGP ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs contractuels qui sont employés sur le terrain dans le cadre du Projet. Cette responsabilité doit être stipulée dans les clauses contractuelles du prestataire/fournisseur avec l'UNGP. En conséquence, l'UNGP et les URGP se donnent le droit de vérifier l'application effective de ces clauses.

Pour ce faire, l'UNGP et les URGP 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.

X.3. Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels

L'UNGP relayée au niveau régional par les URGP mettront 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.

L'UNGP et les URGP ont 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 l'UNGP et les URGP peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

X.4. 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

XI. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

XI.1. Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires

Le travailleur communautaire doit participer de plein gré à l'activité qui aura recours à la mobilisation de la communauté.

Les obligations suivantes doivent être respectées pour le recrutement des travailleurs communautaires, quel que soit le groupe :

- Age minimal de l'individu au moment du recrutement : 18 ans révolu ; la présentation de la carte d'identité nationale (CIN) est indispensable ; 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 clair écrit en langue officielle ;
- 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 ;

Bien que l'âge d'admission au travail soit de 15 ans et plus, toutefois, concernant les travailleurs communautaires, l'âge minimal fixé est de 18 ans pour les raisons suivantes. Premièrement, le travail de ces travaux nécessite, voire exiger des efforts physiques continus sur une période de plusieurs semaines. Deuxièmement, l'emploi dans le cadre des travaux communautaires est surtout réservé aux chefs de ménages sans emplois au sein de la communauté.

Le recrutement des travailleurs communautaires sera assuré par les URGP sous la supervision de l'UNGP. Il importe de préciser que le responsable de recrutement des travailleurs communautaires, a l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

Il importe de signaler qu'il s'avère difficile de préciser le nombre de travailleurs communautaires requis. Ce nombre sera défini à la suite des études techniques précisant les activités à entreprendre au niveau de chaque région cible après le démarrage effectif du projet.

XI.2. Types de contrat pour les travailleurs communautaires

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.

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 :

- Contrat d'apport de main d'œuvre ;
- Contrat d'apport de matériaux locaux ;
- Contrat d'apport de main d'œuvre et de matériaux locaux ;
- Contrat d'exécution des travaux.

Le contrat peut avoir un caractère communautaire ou à titre individuel pour un seul travailleur communautaire.

Concernant le contrat communautaire, l'UNGP à travers les URGP négocie auprès d'un groupement des travailleurs issus de la communauté, et s'engage à travers un contrat de mettre en œuvre une activité liée à un sous-projet du Projet.

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 santé et sécurité au travail, la façon dont des plaintes liées au travail peuvent être traitées, les activités et les travaux à réaliser, et les obligations financières.

Le code de conduite qui s'applique aux travailleurs communautaires doit être écrit et synthétisé en langue Malagasy.

XI.3. Rémunération des travailleurs communautaires

L'UNGP se conformera aux dispositions réglementaires pour les conditions de rémunération des travailleurs communautaires, sur la base de la catégorisation professionnelle en vigueur.

La rémunération journalière des travailleurs communautaires doit être fixée sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) selon le cadre national.

Les travailleurs, à travers leur groupement, peuvent être en mesure de négocier le montant et les modalités de rémunération.

Il est important que l'UNGP 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.

L'UNGP doit mettre à la disposition des travailleurs un registre des présences.

La paie des travailleurs communautaires doit se faire dans la localité ou à proximité de la localité où se trouve l'activité exécutée.

Certes, le contrat professionnel a un caractère confidentiel. Toutefois, l'UNGP se réserve 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.

XI.4. Mesures de protection, de sécurité et de santé et d'assistance des travailleurs communautaires

Au cours de l'exécution des travaux, l'UNGP est tenue d'appliquer les procédures suivantes :

- Programmer au moins une séance d'imprégnation en matière de SST à l'endroit de tous les travailleurs communautaires ;
- Prévoir des trousseaux des premiers soins sur le site de travail ;

- Former au sein des groupements de travailleurs communautaires, un travailleur ayant la capacité requise pour apporter les premiers soins en cas d'accidents ;
- Distribuer à tous les travailleurs communautaires des équipements de protection individuelle;
- Mettre à disposition des travailleurs communautaires de l'eau potable pendant toute la période d'exécution de travaux concernés.

XI.5. Formation des travailleurs communautaires

La formation des travailleurs communautaires, avant leur opérationnalité revient aux responsables techniques d'une activité donnée au sein des URGP. La formation revêt deux aspects : (1) technique et (2) social.

D'abord, l'UNGP par le biais des URGP prévoit des actions d'appui à l'organisation communautaire. Ceci constitue la base du renforcement de l'apprentissage et du développement communautaire.

Ensuite, le l'UGP 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.

XI.6. Mécanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires

Nombreuses sont les raisons qui peuvent être des sources de conflits et des plaintes dans le cadre de l'emploi des travailleurs communautaires. Elles sont résumées ci-dessous :

- 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).

Pour le traitement des conflits nés de l'emploi des travailleurs communautaires, on mettra en place dans chaque localité concerné un comité local de gestion des litiges liés au travail communautaire. Ce comité est composé par : les représentants des travailleurs communautaires, le représentant de l'URGP concerné et/ ou de l'UNGP, le représentant de la Commune, et le représentant du village.

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 processus de résolution de conflits décrit dans la section § 9.3 de ce PGMO.

XI.7. Rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires

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 du contrat des travailleurs communautaires se fait en principe au niveau des URGP. Un système de suivi sera mis en place selon le Manuel de procédures opérationnel du Projet.

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.

XII. GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES2, cette gestion doit respecter les principes et les directives établis ci-après.

A préciser que ce sont seulement les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire national de Madagascar qui sont régis par le présent document cadre PGMO. Ainsi, le PGMO ne s'appliquera pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UNGP.

XII.1. Recrutement des employés des fournisseurs principaux

Les travailleurs, employés par les prestataires ou tiers, seront recrutés par ces derniers eux-mêmes.

Le fournisseur ou le prestataire de services de l'UNGP dans le cadre du Projet engagera et recrutera son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Cependant, 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.

Les fournisseurs doivent justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).

L'UNGP 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.

Les résultats issus de recrutement local peuvent être une source de conflits et un objet de plaintes 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.). 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.

Il est à noter qu'il s'avère à ce stade de définir le nombre des employés des fournisseurs principaux. Des précisions seront fournies dans la version mise à jour une fois les activités définies.

XII.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.

XII.3. Mesures de protection de santé et de sécurité

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 supra s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.

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. L'UNGP est 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.

De plus, le prestataire doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs (Voir § 7.5. Procédures liées à la sécurité au travail).

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.

XII.4. Mécanisme de suivi

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.

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.

XII.5. Formation

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

XIII. SUIVI ET EVALUATION DES PGMO

La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre incombe principalement à l'UNGP avec l'appui des URGP. Toutefois, elle fait intervenir les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de Relance. Concrètement parlant, la coordination et le suivi des actions des PGMO sont sous la responsabilité du Coordinateur, du Responsable de passation de marché et du Responsable de sauvegarde sociale.

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 Programme Régional de Résilience des Systèmes Alimentaires à Madagascar. Les actions de suivi sur le terrain font l'objet de rapport désigné par « 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 contrat 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, (e) formations reçues par les travailleurs.

En outre, le Coordonnateur veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace des PGMO. Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES2, il doit être établi un système de suivi, contenant les indicateurs suivants (sans prétendre à l'exhaustivité) :

- Nombre de postes à pourvoir dans l'Unité de Gestion ;
- Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir ;
- Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagrégés par sexe ;
- Nombre de travailleurs locaux dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs de courte durée ;
- Nombre de travailleurs / Nombre de contrats ;
- Nombre de travailleurs communautaires, dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps ;
- Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans) ;
- Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs d'intrants et des prestataires externes ;
- Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées) ;
- Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenu dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet (accidents de travail, maladies professionnelles, accident ayant entraîné l'interruption de l'activité du sous-projet, accidents fatals, etc.).
- Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet.
- Nombre d'évaluation du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires).

Enfin, les PGMO feront 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 des PGMO. En tant que responsable, l'UNGP est garant de l'exactitude des informations fournies pour l'application des PGMO.

Les contenus des 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.

Afin de mieux faire connaître les 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 cadre de sauvegarde environnementale et sociale.

BIBLIOGRAPHIE

- Loi N°2003-044 portant Code du travail du 28 juillet 2004
- Décret N° 2007-563 relatif au travail des enfants du 3 juillet 2007
- Arrêté N° 278-IGT du 05 février 1954, portant 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.
- Convention N°155 de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, Juin 1981
- Convention N°161 concernant les services de santé au travail, Juin 1985

ANNEXES

ANNEXE 1 :
Code de Conduite pour les travailleurs directs

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 dépendants 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: _____

ANNEXE 2 :

Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

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 HSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat la 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 HSE 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 HSE 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 HSE 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: _____

Titre : _____

Date: _____

ANNEXE 3 :

Code de conduite pour la direction de l'entreprise

**CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE
GENRE/EAS-HS**

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.
- 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 (prétendument) 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 4 :
Directives en matière de gestion des plaintes (MGP)
dans le cadre de VBG/VCE

Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG/EAS-HS /VCE

1) Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) dans le cadre de VBG/VCE

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifique pour le VBG/EAS-HS /VCE, et qui est géré par une équipe dédiée au VBG/EAS-HS /VCE du projet et qui est dirigé par un Responsable de VBG/EAS-HS au sein de l'UNGP central.

Les dénonciations de VBG/EAS-HS et VCE (Violence contre les enfants), les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG/EAS-HS et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Responsable VBG du projet/Coordonnateur du projet.

Conformément au Plan d'action sur les VBG/EAS-HS 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 Responsable de sauvegarde sociale, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

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.

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.

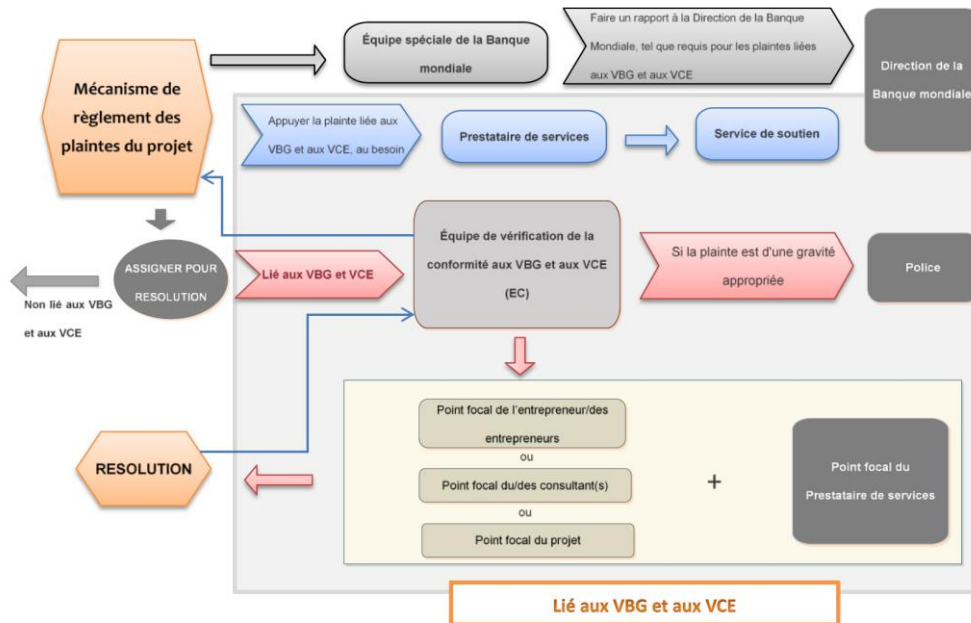
2) Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS-HS et VCE

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 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.

3) Traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS-HS et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes VBG/EAS-HS.



4) Prestataire de services

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'UNGP, 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 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 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) Mesures de responsabilisation et confidentialité

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. Le client, l'entrepreneur et le consultant 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).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG 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) Suivi et évaluation

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.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG/EAS-HS 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 informés.

7) Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG/EAS-HS et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG/EAS-HS et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

8) Protocole d'intervention

L'équipe en charge du traitement de VBG/EAS-HS /VCE sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit⁶ 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 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.

9) Mesures de soutien aux survivant(e)s

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. 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. Le client, l'entrepreneur ou le consultant 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.

10) Politique et intervention relative aux auteurs de violence

Encourager et accepter 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, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG/EAS-HS et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

11) Sanctions

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

⁶ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG 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.

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.

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.).

ANNEXE 5 : **Classification salariale à Madagascar**

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

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 NES 2 et cadre réglementaire national Malagasy

Annexe 3 : Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
Champ d'application					
Types de travailleurs concernés	3, 8	Travailleurs employés directement.	Loi n°2003-044. Loi n°66-003.	Travailleurs. Consultants.	Les travailleurs employés directement par l'Emprunteur sont connus par le droit malagasy à la fois comme travailleur ou comme consultant. La NES ne fait pas de distinction entre « travailleur » soumis au Code du travail et travailleur «consultant» non soumis au Code du travail. 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 NES n°2. 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 NES n°2 vont leur profiter pour autant qu'elles ne sont pas en contradiction avec les avantages offerts par leur statut de fonctionnaire.
		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-	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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
			055 : Manuel de procédures.		malagasy comme des travailleurs communautaires. Toutefois, leur statut juridique n'est pas le même. Et 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	<p>Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de ressources humaines.</p> <p>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.</p>	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,</p> <p>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</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				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
				d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.	
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 événements de famille; - absences régulières pour maladie ;	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 AEP du MEAH
				<ul style="list-style-type: none"> - congé pour accident du travail ou maladies professionnelles; - congé éducation; - repos de femme en couche; - absence de parent pour hospitalisation d'un enfant. 	
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.	<p>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 des divers droits.</p> <p>Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.</p>	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.
		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.	<p>Art.22, 28, 30 Loi n°2003-044.</p> <p>Art.272, 304, 305 Décret n°69-145.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	<p>Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à 	<p>Art.28 Constitution. Art.53,105, 261 de la Loi n°2003-</p>	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	<p>La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie.</p> <p>La formulation de la NES2 reflète mieux l'esprit de la Constitution en ce qui concerne la discrimination quant à l'égalité des chances</p>

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>pourvoir.</p> <p>L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail</p>	044.	formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement, constitue une infraction pénale.	dans la relation de travail.
Lutte contre le harcèlement		<p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement,</p> <p>* à l'intimidation et/ou * à l'exploitation.</p>	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 discriminatoires	14	Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la 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.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le droit malagasy ne permet pas cette 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> <p>- des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme :</p> <p>* les femmes, * les personnes handicapées, * les travailleurs migrants et * les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES).</p> <p>Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction</p>	<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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		* de la situation du travailleur du projet et * de la nature de sa vulnérabilité.			
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 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 procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou</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
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p> <p>11 L'Emprunteur envisagera, dans la mesure où cela sera techniquement et financièrement faisable :</p> <p>-des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.</p> <p>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</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>- Il peut également s'agir de mesures affirmatives positives, telles que l'exige le droit national.</p>			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
Age minimum d'emploi	17	<p>Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum.</p> <p>Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.</p>	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	<p>Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement dans les conditions spécifiques suivantes</p> <p>a) le travail n'est pas interdit</p> <p>b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant</p>	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044.	Les enfants de plus de 15 ans et les enfants de 14 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	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 AEP du MEAH
		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.	Art.2 Décret n°2007-563.		
	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	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	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.	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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
profit des travailleurs		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 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.		<p>Les délégués du personnel ont pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de présenter aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou 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 <p>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</p> <p>pour motif économique, différend du travail.</p>	<p>gestion des plaintes prévu par la NES2. En dehors de la NES2, le dit recours est un droit mais il n'y a aucune obligation pour l'employeur de mettre en place une procédure ou un mécanisme pour le rendre simplement utilisable et connu par les travailleurs.</p> <p>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.</p>
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	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		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.			
Caractère du mécanisme de gestion des plaintes et autres moyens de recours	23	Ce 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 mis en place par des conventions collectives.	Art.199-208Loi n°2003- 044. Art.209-227Loi n°2003- 044.	Tout différend individuel de travail 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.	Quel que soit le mécanisme de gestion de 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 BPII.	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;	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		(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			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 travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre : -des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que * les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, y compris des mesures appropriées relatives à l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet - 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.	Art. 134, 123, 132 Loi n°2003-044	Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité. L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail. Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Mécanisme de communication interne, situations de travail	27	Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet : - 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	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
dangereuses et droit de retrait		<p>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> <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>			<p>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 * 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.113, 124-127 Loi n°2003-044</p> <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>Atmosphère et ambiance générale des lieux de travail</p> <p>Installations sanitaires, etc. Espace de détente Cantines</p> <p>Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage</p>	<p>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 du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.</p>

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	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.	Art.179 Loi n°2003-044	Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Système d'examen de SST	30	Un système d'examen régulier - de la sécurité au travail, - de la performance de la santé et - de l'environnement de travail sera mis en place et comprendra: * 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.	Art.135 Loi n°2003-044	Avant l'ouverture de l'entreprise : Commission interministérielle Veille : Comité d'entreprise Contrôle : Médecin Inspecteur du travail	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS					
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs contractuels : - 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 conformité avec les exigences de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34-42.	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 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.	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
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		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.			
	(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	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des	<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	

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>et de conflit.</p> <p>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.</p>	Marchés Publics	<p>par un manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics.</p> <p>De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>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.</p>	
		<p>Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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:</p> <p>(a) à la nature et la portée du projet;</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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>(b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ;et</p> <p>(c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.</p> <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> <p>* les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet</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.
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	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.	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
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<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>			
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	<p>Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte</p> <p>* de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le projet et</p> <p>* devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.</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.
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	<p>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</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.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	<p>Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra</p> <p>- exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces 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 fournisseurs primaires.</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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		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.			
<p>Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires</p> <p>Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs</p>	41 – 42	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur 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.</p>	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.