



MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES HYDROCARBURES

**MINISTERE DU DEVELOPPEMENT NUMERIQUE, DE LA
TRANSFORMATION DIGITALE, DES POSTES ET DES
TELECOMMUNICATIONS**

Projet de Connectivité Numérique et Energétique pour l'Inclusion à Madagascar (DECIM)

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

VERSION FINALE

Février 2023

Table des matières

1. INTRODUCTION.....	9
1.1. OBJECTIFS DU DOCUMENT DES PGMO	9
1.2. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	9
1.3. OBJECTIFS DU PROJET.....	10
1.3.1. Objectifs généraux	10
1.3.2. Objectifs spécifiques.....	10
1.4. COMPOSANTES DU PROJET	11
1.5. BENEFICIAIRES DU PROJET	15
1.6. ZONES D'INTERVENTION DU PROJET	16
1.7. TYPES D'ACTIVITES POTENTIELLES	16
1.8. INTRODUCTION SUR L'EMPLOI GENERE PAR LE PROJET DECIM	16
2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	17
2.1. TRAVAILLEURS DIRECTS	17
2.1.1. Structure de l'Unité de Coordination du Projet	17
2.1.2. Recrutement.....	18
2.2. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	18
2.3. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	19
2.4. AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	19
2.5. CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS	20
2.6. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	20
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE	24
3.1. RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE REHABILITATION DES OUVRAGES.....	25
3.2. RISQUES D'ACCIDENTS A CAUSE DE LA CIRCULATION DES ENGINS ET DES VEHICULES	25
3.3. RISQUES LIES AU TRAVAIL EN PERIODE DE GRANDE CHALEUR	25
3.4. RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES TRAVAILLEURS ET LES POPULATIONS LOCALES	26
3.5. RISQUES LIES A L'AFFLUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE	26
3.6. RISQUES DE TRANSMISSION DE MALADIES CONTAGIEUSES, INFECTIEUSES OU A VECTEUR	26
3.7. RISQUES DE TRAVAIL DES ENFANTS	26
3.8. RISQUES DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	27
3.9. RISQUES COURUS PAR LES TRAVAILLEURS VULNERABLES.....	27
3.10. RISQUES DE TRAVAIL FORCE	28
3.11. MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES.....	28
4. CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET DECIM	32
4.1. CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL	32
4.2. NES2 DE LA BANQUE MONDIALE	32
4.2.1. Dispositions générales	32
4.2.2. Exigences spécifiques en matière de la protection de la main d'œuvre.....	32
4.2.2.1. Exigences spécifiques en matière de travail des enfants	32
4.2.2.2. Exigences spécifiques en matière de travail forcé.....	33
4.2.2.3. Exigences spécifiques en matière de mécanisme de gestion des plaintes	33
4.2.2.4. Exigences spécifiques en matière de conditions de travail et d'emploi	33
4.2.2.5. Exigences spécifiques en matière de non-discrimination et égalité des chances.....	34
4.2.2.6. Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)	34

4.3.	CADRE INTERNATIONAL RATIFIE PAR MADAGASCAR	35
4.4.	CADRE JURIDIQUE NATIONAL REGISSANT L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	35
4.4.1.	<i>Emploi et travail</i>	36
4.4.1.1.	<i>Généralités</i>	36
4.4.1.2.	<i>Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source</i>	36
4.4.1.3.	<i>Dispositions juridiques relatives au temps de travail</i>	37
4.4.1.4.	<i>Dispositions juridiques relatives au temps de repos</i>	37
4.4.1.5.	<i>Dispositions juridiques relatives au congé</i>	37
4.4.1.6.	<i>Dispositions juridiques relatives au contrat de travail</i>	38
4.4.1.7.	<i>Dispositions juridiques relatives aux différends de travail</i>	38
4.4.1.8.	<i>Dispositions juridiques relatives à la formation et à l'apprentissage</i>	39
4.4.1.9.	<i>Dispositions juridiques relatives à la liberté syndicale</i>	39
4.4.1.10.	<i>Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles et accidents de travail</i>	39
4.4.2.	<i>Travail des enfants</i>	40
4.4.3.	<i>Travail forcé</i>	40
4.4.4.	<i>Droits collectifs</i>	40
4.5.	CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	41
4.5.1.	<i>Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)</i>	41
4.5.2.	<i>VIH/SIDA</i>	42
4.5.3.	<i>Autres maladies transmissibles dont le COVID-19</i>	42
4.6.	NOTE D'HARMONISATION ETABLIE POUR LES PROJETS FINANCES PAR LA BANQUE MONDIALE A MADAGASCAR.....	43
4.7.	ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE NATIONAL ET LA NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE.....	43
4.7.1.	<i>Concordance</i>	43
4.7.2.	<i>Complémentarité</i>	43
4.7.3.	<i>Divergence</i>	44
4.8.	CADRE INSTITUTIONNEL	45
5.	ROLES ET RESPONSABILITES	46
5.1.	MISE EN ŒUVRE DU DOCUMENT DES PGMO	46
5.2.	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	46
5.3.	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS	46
5.4.	FORMATION DES TRAVAILLEURS	46
5.5.	PERSONNEL DE SECURITE	46
5.6.	GESTION DES PLAINTES DANS LE CADRE DES PGMO	47
6.	POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	48
6.1.	CONSIDERATION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	48
6.2.	MINIMISATION DES IMPACTS NEGATIFS DUS A L'AFFLUX DE LA MAIN D'ŒUVRE	48
6.3.	PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	48
6.4.	DIRECTIVES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS DIRECTS ET CONTRACTUELS.....	49
6.5.	PROCEDURES LIEES A LA SECURITE AU TRAVAIL	51
6.5.1.	<i>Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé</i>	51
6.5.2.	<i>Equipement de protection individuelle (EPI)</i>	51
6.5.3.	<i>Sécurité de travail en hauteur</i>	52
6.5.4.	<i>Situation d'urgence</i>	52
6.5.5.	<i>Signalisation</i>	52
6.5.6.	<i>Atténuations des risques liés à la circulation des engins et des véhicules</i>	52
6.5.7.	<i>Travailleurs vulnérables</i>	53
6.6.	AUTRES MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES	53

6.7.	PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LE COVID-19	54
6.8.	INFORMATIONS ET RAPPORTAGE	54
6.8.1.	<i>Information et sensibilisation des personnels sur le PGMO</i>	<i>54</i>
6.8.2.	<i>Information et Rapportage de cas d'incidents.....</i>	<i>54</i>
7.	CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET	55
7.1.	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS	55
7.2.	CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS	55
7.3.	SALAIRE ET SYSTEME DE REMUNERATION	55
7.4.	INDEMNITE DE MISSION	56
7.5.	TEMPS DE TRAVAIL	56
7.6.	TEMPS DE REPOS	57
7.7.	CONGES.....	57
7.7.1.	<i>Congé annuel</i>	<i>57</i>
7.7.2.	<i>Congé de maternité</i>	<i>57</i>
7.7.3.	<i>Congé exceptionnel.....</i>	<i>57</i>
7.8.	FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS	58
7.9.	LICENCIEMENT	58
7.10.	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION	59
7.11.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	59
7.11.1.	<i>L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet.....</i>	<i>59</i>
7.11.2.	<i>La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet.....</i>	<i>59</i>
7.11.3.	<i>La procédure à suivre si l'on découvre que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet</i>	<i>59</i>
7.11.4.	<i>La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans</i>	<i>60</i>
7.12.	TRAVAIL FORCE	60
8.	MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL	61
8.1.	CONSIDERATIONS D'ORDRE GENERAL	61
8.2.	TYPLOGIE DES DIFFERENDS LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI	61
8.3.	PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DIFFERENDS	61
8.4.	TRAITEMENT DES CAS DE PLAINTES LIEES AUX VBG, A L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL/HARCELEMENT SEXUEL (EAS/HS) EN MILIEU DE TRAVAIL.....	64
8.4.1.	<i>Protocole d'intervention</i>	<i>65</i>
8.4.2.	<i>Principes généraux.....</i>	<i>65</i>
8.4.2.1.	<i>Mesures de soutien aux survivant(e)s.....</i>	<i>65</i>
8.4.2.2.	<i>Information préalable d'incident</i>	<i>65</i>
8.4.3.	<i>Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE</i>	<i>65</i>
8.4.4.	<i>Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail</i>	<i>66</i>
8.4.5.	<i>Procédures relatives à la gestion plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE.....</i>	<i>66</i>
8.4.5.1.	<i>Dépôt de plaintes VBG/EAS-HS</i>	<i>67</i>
8.4.5.2.	<i>Mesures de responsabilisation et confidentialité</i>	<i>67</i>
8.4.5.3.	<i>Suivi et évaluation de cas de VBG/EAS-HS</i>	<i>68</i>
8.4.5.4.	<i>Sanctions en cas de VBG/EAS-HS</i>	<i>68</i>
8.5.	DISPOSITIF INSTITUTIONNEL DE TRAITEMENT DE DIFFERENDS	68
8.5.1.	<i>Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central</i>	<i>69</i>
8.6.	CLOTURE ET ARCHIVAGE DES PLAINTES	69
8.7.	REPORTING	70

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	71
9.1. PROCEDURES DE SELECTION	71
9.2. PROCEDURES REGISSANT LES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	71
9.3. CONTRAT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	71
9.4. SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	72
9.5. SUIVI DE PERFORMANCE DES TIERS PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	72
9.6. PROTECTION DES TRAVAILLEURS	72
10. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	73
10.1. RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	73
10.2. CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	73
10.3. MESURES DE PROTECTION DE SANTE ET DE SECURITE.....	73
10.4. MECANISME DE SUIVI	73
10.5. FORMATION	74
11. GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	75
11.1. STATUT PROFESSIONNEL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	75
11.2. AVANTAGES.....	75
11.3. FORMATION	75
12. SUIVI ET EVALUATION DES PGMO.....	76

Liste des annexes

Annexe 1 : Code de conduite pour les travailleurs directs	79
Annexe 2 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet DECIM	82
Annexe 3 : Qualification de faute lourde.....	89
Annexe 4 : Classification salariale à Madagascar – Extrait de l'Arrêté N° 278-IGT DU 5 Février 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités.....	90
Annexe 5. Note intérimaire ESF / Sauvegarde : Considérations COVID-19 dans les Projets de construction / travaux de génie civil.....	92
Annexe 6 : Analyse comparative de la NES2 avec le cadre réglementaire national Malagasy	106

Liste des tableaux

Tableau 1. Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs	20
Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter.....	21
Tableau 3 : Risques liés au travail et à l'emploi de la main-d'œuvre	24
Tableau 4. Risques et dangers subis par les travailleurs vulnérables.....	27
Tableau 5 : Mesures d'atténuation des risques	28
Tableau 6. Tableau récapitulatif des textes qui régissent le Projet.....	35
Tableau 7 : Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2	45
Tableau 8 : Congé exceptionnel.....	57
Tableau 9 : Processus de traitement des différends de travail	64

Liste des figures

Figure 1. Structure organisationnelle de l'entité de coordination du Projet DECIM	18
Figure 2. Mécanisme de traitement de plainte de cas de VBG/EAS-HS	67

Acronymes et abréviations

ADER	: Agence de Développement de l'Electrification Rurale
ARELEC	: Autorité de Régulation de l'Electricité
ARTEC	: Autorité de Régulation des Technologies de Communication
BT	: Basse Tension
CC	: Convention Collective
CGDT	: Comité de Gestion des Différends des Travailleurs
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	: Carte d'Identité Nationale
CNAPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DECIM	: Digital and Energy Connectivity for inclusion in Madagascar (Projet de Connectivité Numérique et Energétique pour l'Inclusion à Madagascar)
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
ESHS	: Exigences Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
FAR	: Financement Axé sur les Résultats
FDMHR	: Fonds du Développement du Marché Hors Réseau
FDTIC	: Fonds de Développement des Technologies de l'Information et de la Communication
FNED	: Fonds National de l'Energie Durable
HS	: Harcèlement Sexuel
HSE	: Hygiène, Sécurité et Environnement
HSSE	: Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
JIRAMA	: Jiro sy Rano Malagasy
LCDP	: Least-Cost Development Plan
LEAD	: Least-Cost Electricity Access Project
MATSF	: Ministère de l'Aménagement du Territoire et des Services Fonciers
MEH	: Ministère de l'Energie et des Hydrocarbures
MEN	: Ministère de l'Education Nationale
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MNDPT	: Ministère du Développement Numérique, de la transformation Digitale, des Postes et des Télécommunications
MPPSPF	: Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme
MSANP	: Ministère de la Santé Publique
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ODP	: Objectif de Développement du Projet
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PAMC	: Plan d'Action des Mesures Correctives
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
SIDA	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SME	: Salaire Minimum d'Embauche
SST	: Santé et Sécurité au Travail

TdR	: Termes de Référence
TIC	: Technologies de l'Information et de la Communication
TMS	: Troubles Musculo-Squelettiques
TSHR	: Technologie Solaire Hors Réseau
UCP	: Unité de Coordination du Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence Contre les Enfants
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

1. INTRODUCTION

1.1. Objectifs du document des PGMO

Se conformant à la NES 2 relative à l'« Emploi et conditions de travail », il est requis d'élaborer un document concernant les procédures de gestion de la main-d'œuvre – (PGMO, en sigle). Le présent document constitue ainsi les procédures de gestion de la main-d'œuvre du Projet de Connectivité Numérique et Énergétique pour l'inclusion à Madagascar (ou, en anglais, *Digital and Energy Connectivity for inclusion in Madagascar*) (DECIM).

Le document des 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 œuvre dudit Projet. Il permet (i) d'identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet, et (2) d'énoncer les moyens pour satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

1.2. Contexte et justification du Projet

Au cours de ces trois dernières années, les événements majeurs et leurs conséquences survenus à Madagascar tels marqués par la crise du COVID-19 (récession économique), les impacts négatifs de la guerre en Ukraine (augmentation des prix du carburant et des produits d'importation), les séquelles des événements météorologiques extrêmes (baisse de la production agricole, dégradation des infrastructures productives et sociales, etc.) ont anéanti les gains économiques de croissance économique obtenus antérieurement en général et ont amené la population du pays à une situation de pauvreté chronique¹ en particulier.

Pour stimuler et soutenir la croissance économique et réduire la pauvreté, Madagascar doit s'engager dans des réformes structurelles profondes basées sur des investissements dans le capital humain et physique, le recours à la transformation structurelle, le développement d'un secteur productif résilient au changement climatique. La stimulation, voire le développement du secteur des nouvelles technologies et du numérique d'une part, un meilleur accès aux infrastructures, notamment à l'énergie pour les communautés dans les zones mal desservies, plus particulièrement dans les zones rurales, d'autre part constitue des vecteurs de développement et d'accélération de la transformation structurelle. Cela se traduit par l'amélioration de la prestation et l'accès aux services de base (éducation, santé), l'extension de la connectivité, la création de nouveaux emplois et la promotion de l'utilisation des énergies vertes. En effet, l'exploitation combinée de ces deux secteurs permet d'obtenir des résultats de développement plus probants.

Le Projet de connectivité numérique et énergétique pour l'inclusion à Madagascar ou Digital and Energy Connectivity for inclusion in Madagascar (DECIM) est un projet du Gouvernement Malagasy (GoM) contribuant à l'accroissement de l'accès à des infrastructures énergétiques et numériques fiables et abordables, en mettant l'accent sur l'inclusion des communautés mal desservies.

¹ 81,9% de la population vivent sous le seuil de pauvreté international de 2,15\$US/hab/jour en 2020. Ce taux de pauvreté constitue un record historique pour Madagascar.

De par sa nature et son domaine d'intervention, le Projet est placé conjointement sous tutelle du Ministère en charge de l'Energie et des Hydrocarbures et du Ministère en charge du Développement Numérique, de la Transformation Digitale, des Postes et Télécommunications.

1.3. Objectifs du Projet

1.3.1. Objectifs généraux

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est d'élargir l'accès aux énergies renouvelables et aux services numériques et d'accroître l'inclusion.

Les investissements en cours dans les infrastructures de transport, dans les ouvrages hydroagricoles et dans la réforme foncière au niveau des zones rurales, financés par la Banque mondiale, devraient améliorer l'accès aux marchés et aux terres des communautés agricoles rurales. Cependant, ces investissements sont insuffisants pour engendrer des impacts positifs sur les moyens de subsistance de ces communautés rurales et de les sortir de l'isolement. En effet, le manque de connectivité à certains secteurs (électricité, communication et services à large bande, mobile banking ...) constitue une contrainte au développement économique à grande échelle en général, et au développement du bien-être des ménages agricoles en particulier.

Grâce à une approche de projets combinés basés sur l'énergie et le numérique dont des succès ont été enregistrés dans des zones rurales de quelques pays africains adoptant l'approche², le projet (i) visera à maximiser l'impact positif sur les ruraux et plus particulièrement sur les pauvres tout en soutenant une croissance plus équitable et le renforcement de la résilience aux éventuelles crises ; (ii) intensifiera la croissance économique sur fonds d'inclusion sociale (accroissement de la productivité agricole, stimulation des activités non agricoles, création de nouvelles entreprises, création d'emplois, etc.) dus aux raccordements à l'électricité; création de nouvelles applications et de nouveaux services numériques par l'adoption de l'internet à haut débit; (iii) soutiendra l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets par la transformation numérique progressive de l'économie soutenue par un accès à une énergie fiable et durable.

1.3.2. Objectifs spécifiques

Spécifiquement, le Projet interviendra pour répondre aux difficultés d'accès des utilisateurs à la fois aux services énergétique et numérique en agissant sur les aspects offre et demande par la mobilisation de façon optimale des ressources du secteur public et du secteur privé. Pour l'offre, le projet va déployer des mesures incitatives via la mise en place de mécanismes de financement attractif (exemple subventions publiques par l'utilisation de fonds dédiés tels que FNED, FDMHR, FDTIC) en vue de solliciter le secteur privé à investir dans les infrastructures et de services internet de haut débit pour le numérique et dans les installations de mini-réseaux ou les solutions individuelles (kits solaires) pour l'énergétique. Pour la demande, le projet va soutenir des mécanismes pour une plus grande accessibilité financière des clients utilisateurs finaux aux équipements (appareils numériques, TSHR, etc.) et il va développer un environnement favorable pour une culture numérique abordable par tous. Des liens seront établis avec d'autres projets en

² L'exemple de Mozambique est pris comme référence (source Document PID du projet, Banque mondiale, juillet 2022.)

cours (SNRP, PRODIGY) financés par la Banque mondiale pour l'identification et le ciblage des ménages pauvres et vulnérables bénéficiaires.

1.4. Composantes du Projet

Le Projet DECIM intervient sur plusieurs aspects (soft et hard) pour accroître l'accès aux services énergétiques et numériques fiables et abordables en mettant l'accent sur l'inclusion des communautés mal desservies.

Le Projet comporte quatre composantes interdépendantes et une composante de réponse d'urgence contingente.

- Composante 1 : Développement de l'infrastructure énergétique et numérique (130 millions \$US).

L'objectif de cette composante est d'améliorer l'accès à l'énergie et aux TIC dans les zones mal desservies, notamment dans les zones rurales. Les activités générées par cette composante incitent à une mobilisation d'investissements importants de la part du secteur privé dans les infrastructures au niveau des deux secteurs (énergie, numérique). La composante 1 s'articule autour de 3 sous-composantes :

✓ Sous-composante 1.1: Hybridation et numérisation des réseaux isolés

Le projet financera l'hybridation d'un bon nombre de réseaux isolés existants³ afin (i) d'améliorer la fourniture d'électricité par hybridation photovoltaïque des centrales thermiques existants avec l'ajout de batteries de stockage ; ii) d'augmenter la densification et l'extension des réseaux aux ménages environnants.

Le projet soutiendra également la modernisation du réseau par le déploiement de technologie de réseau intelligent (compteurs prépayés, éclairage public intelligent, automatisation de la distribution, etc.) en vue d'une gestion plus efficace et plus écologique. La fourniture d'une assistance technique pour un appui dans l'analyse des données dans le cadre de la mise en place de ce réseau intelligent sera apportée par le projet.

✓ Sous-composante 1.2 : Déploiement de l'infrastructure numérique dans les zones rurales

Le projet financera (i) des études de cartographie et de faisabilité pour l'identification et la priorisation des zones de couverture ; ii) des mécanismes de financement pour encourager les opérateurs de téléphonie mobile et les fournisseurs de services d'infrastructure à étendre la couverture de réseaux de données (4G ou plus) aux zones non desservies par aucun signal cellulaire mobile (site « greenfield ») et à mettre à niveau les sites cellulaires 2G en 4G+ (site brownfield) ; iii) le recrutement d'un organisme de contrôle indépendant pour garantir le respect des exigences techniques, environnementales et sociales et des niveaux de service pendant les phases de construction et d'exploitation.

³ L'hybridation concerne une partie des 95 réseaux isolés exploités par JIRAMA. L'hybridation des réseaux isolés exploités partiellement ou entièrement par le secteur privé dépendra des résultats d'étude effectués sur eux.

Il est spécifié que l'infrastructure numérique à laquelle le projet intervient est constitué par des tours cellulaires munies de stations de base à large bande avec un réseau 4G (ou plus) pouvant couvrir une localité ou plusieurs localités dispersées. Le projet veillera à ce que les infrastructures installées sont économes en énergie et résilientes au changement climatique.

✓ *Sous-composante 1.3 : Mini-réseaux d'énergie renouvelable Greenfield*

Le projet financera le déploiement de mini-réseaux avec des réseaux BT locaux alimentés par des sources d'énergie renouvelable améliorées (système solaire photovoltaïque avec des batteries ou des barrages hydroélectriques) mis en œuvre par des approches dirigées par le secteur privé.

Le projet assurera des subventions de financement de la viabilité (couverture de l'écart entre les coûts d'installation, d'exploitation et de maintenance (O&M) du système et les tarifs basés sur l'accessibilité financière des utilisateurs, à disposition des auto-producteurs d'énergie pour l'électrification des ménages environnants à partir des excédents d'énergie obtenus).

Au niveau de cette sous-composante, le projet mènera des programmes d'utilisation productive de l'énergie pour la stimulation de la croissance économique locale en se basant sur l'égalité des sexes.

- **Composante 2 : Amélioration de l'inclusion énergétique et numérique (70 millions \$US).**

L'objectif de cette composante vise à créer un marché de consommation pour les services énergétiques et numériques en veillant à une plus grande inclusion de bénéficiaires au niveau des zones cibles définies dans la composante 1. Plus spécifiquement, les activités générées par la composante visent à une plus grande adoption d'utilisation en traitant les problèmes d'accès au numérique et à l'énergie autres que l'aspect défaillance/absence d'infrastructures. Cette composante 2 s'articulera sur 3 sous-composantes :

✓ *Sous-composante 2.1 : Appareils solaires et numériques hors réseau abordables pour les communautés mal desservies et les groupes vulnérables*

Cette sous-composante facilitera l'accès à une plus grande appropriation des produits TSHR (exemples : lampe solaire, chargeur solaire, ...) et des appareils numériques abordables (exemples : téléphones de fonction, smartphone de base, etc.) via des solutions de financement appropriées (subventions, crédits pour fonds de roulement, FAR, etc.). Dans cette optique, le projet appuiera le FDMHR⁴ pour étendre leurs zones d'intervention et procédera à revoir son fonctionnement pour inclure des entreprises non TSHR.

Le projet soutiendra des subventions axées sur les résultats pour l'adoption (i) d'équipements d'utilisation productive et d'appareils TIC (ordinateurs portables, tablettes) avec une attention spécifique pour les groupes de femmes ayant une intention de créer une entreprise, (ii)

⁴ C'est une composante du projet LEAD, qui fournit des fonds de roulement et un financement axé sur les résultats (FAR) aux fournisseurs de dispositifs solaires hors réseau et aux institutions financières éligibles dont l'accès aux zones rurales a été limité, voire refusé, à cause des contraintes d'accessibilité financière

d'équipements de production hors réseau fonctionnant à l'énergie solaire (irrigation et pompage solaire, chambre froide, meunerie, etc.).

✓ *Sous-composante 2.2 : Alphabétisation et sensibilisation au numérique.*

Pour acquérir et améliorer les compétences numériques, les activités de cette sous-composante sont axées sur (i) la mise en œuvre de programme d'alphabétisation numérique et de formation aux services numériques pour l'ensemble de la population et plus particulièrement pour les jeunes et les groupes vulnérables (jeunes filles et les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, etc.), (ii) le déploiement de campagne nationale de sensibilisation pour une plus grande connaissance des services numériques et des opportunités qu'ils offrent sur le développement économique et social.

Pour le secteur énergie, la sous-composante financera des campagnes ciblées d'éducation de la population pour les informer et les former sur les énergies renouvelables et les possibilités offertes par l'éclairage moderne hors réseau.

Le projet mettra en œuvre des programmes et des approches pour l'éducation, la formation et la sensibilisation adaptés aux différents groupes d'utilisateurs, en tenant compte des spécificités régionales et initiés dans les langues locales. Des dispositions spécifiques seront prises à l'endroit des femmes et des jeunes filles pour combler la différence de capacité de compétence entre les hommes et les femmes et pour qu'elles se sentent en sécurité. Les dispositions concernent le choix des lieux, l'intégration de formatrices et d'animatrices, l'adaptation des contenus/programmes aux besoins des femmes.

✓ *Sous-composante 2.3 : Connexion solaire et à large bande hors réseau pour les institutions publiques, y compris les écoles et les centres de santé*

Au niveau de cette sous-composante, le projet financera l'installation de la connectivité énergétique et numérique aux infrastructures publiques non connectées ou mal desservies telles que les établissements scolaires et les centres de santé de base. Les activités du projet soutiendront la fourniture de services TSHR et de connectivité à large bande, la formation de personnels techniques des institutions connectées dans la gestion et la maintenance des réseaux.

Le projet appuiera l'expansion de la connectivité du dernier kilomètre pour les points d'accès Wi-Fi publics gratuits (écoles, bureau de poste, gares routières et autres installations communautaires). Il interviendra également dans l'élargissement du projet Hotspot existant du MNPDT.

- **Composante 3 : Soutien de l'environnement favorable à l'énergie verte et à l'infrastructure numérique.**

Cette composante vise à renforcer l'environnement politique, juridique et réglementaire dans les secteurs du numérique et de l'énergie afin de maximiser le succès, l'efficacité et la durabilité des activités générées par les composantes 1 et 2. Spécifiquement, des séries de réformes prioritaires ainsi que le soutien à l'atténuation au changement climatique et à la capacité d'adaptation seront mises en évidence. La composante 3 comportera trois sous-composantes :

✓ *Sous-composante 3.1 : Appui aux réformes du secteur numérique.*

Cette sous-composante soutiendra l'adoption et la mise en œuvre de réformes dans le secteur numérique en partant du principe de la libéralisation de l'infrastructure numérique combinée à une réglementation indépendante et efficace du secteur.

Les interventions du projet se traduisent par :

- L'assistance technique pour soutenir la révision du cadre juridique et réglementaire, plus particulièrement sur les questions ci-après : la suppression des exclusivités pour la construction et la commercialisation de l'infrastructure numérique ; la concurrence, le pouvoir significatif sur le marché (PSM) ; l'octroi de licence ; le renforcement de la protection des utilisateurs.
- L'assistance technique pour renforcer l'ARTEC afin que cet organisme de régulation dispose de meilleures ressources et de pouvoirs d'exécution efficaces ;
- L'assistance technique pour renforcer le FDTIC afin que le Fonds puisse jouer son rôle dans l'élargissement de l'accès aux TIC ;
- L'assistance technique pour évaluer des options et de l'impact des stratégies politiques et réglementaires visant à rendre les appareils numériques plus abordables ;
- L'assistance technique pour promouvoir la mise en commun et le partage des infrastructures entre les secteurs.

✓ *Sous-composante 3.2 : Appui aux réformes du secteur de l'énergie*

Cette sous-composante appuiera la mise en œuvre des réformes sur le secteur énergie portant sur la révision des textes, l'amélioration des performances financières et opérationnelles de la JIRAMA et le renforcement des autres institutions sectorielles.

Les actions du projet fournissent de l'assistance technique au niveau de chaque institution telle que :

- Au niveau du Ministère en charge de l'énergie :
 - L'assistance technique pour des études sectorielles et évaluations techniques dont la mise à jour du LCDP ;
 - L'assistance technique pour des études de soutien aux réformes institutionnelles du secteur (options de restructuration du JIRAMA, évaluations du rôle du régulateur, structure institutionnelle pour l'électrification rurale), rôles et responsabilités des institutions du secteur, renforcement de capacité des institutions du secteur ;
 - L'assistance technique pour le renforcement du cadre réglementaire (examen des lois, décrets et règlements) régissant le secteur de l'énergie y compris l'examen du régime tarifaire et l'ajustement tarifaire ;
- Au niveau de la JIRAMA :
 - L'assistance technique pour réviser la politique de raccordement de la JIRAMA ;
 - L'assistance technique pour évaluer des options afin de permettre à la JIRAMA de mieux gérer et commercialiser son réseau de fibre optique pour soutenir le déploiement à moindre coût des services à large bande et de l'infrastructure du dernier kilomètre dans tout le pays ;
 - L'assistance technique pour l'amélioration des politiques d'appel d'offres ;
 - L'assistance technique pour l'inventaire des actifs et l'élaboration de plans de maintenance des centrales électriques de la JIRAMA.

✓ *Sous-composante 3.3 : Environnement favorable à une meilleure adaptation au changement climatique et à l'atténuation de ses effets*

Cette sous-composante appuiera la transition vers des investissements dans des infrastructures intelligentes de point de vue climatique et le renforcement de capacités pour une augmentation de la capacité de réponse au changement climatique. Les interventions du projet comportent de l'assistance technique telle que :

- L'assistance technique pour le renforcement des capacités dans l'intégration des données climatiques et l'analyse des risques dans le déploiement des infrastructures numériques et énergétiques ;
 - L'assistance technique pour finaliser les normes relatives aux infrastructures énergétiques et numériques résilientes au climat ;
 - L'assistance technique pour appuyer les autorités compétentes dans la détermination des spécifications techniques et de conception des infrastructures énergétiques et numériques pour les appels d'ordres ;
 - L'assistance technique pour soutenir le développement d'une stratégie de TIC verte.
- **Composante 4 : Gestion du projet et soutien à la mise en œuvre.**

Cette sous-composante soutiendra tous les aspects de la gestion, de la mise en œuvre et du suivi et de l'évaluation du projet. Elle financera les activités de coordination interministérielle et des parties prenantes effectuées par le Comité de Pilotage, d'engagement des citoyens et de communications.

Au niveau de cette sous-composante, le projet financera également des formations et assistances techniques pour soutenir la mise en œuvre des composantes d'investissement via des enquêtes, études de marché, évaluation d'impacts et analyses d'options.

- **Composante 5 : Composante de réponse d'urgence contingente ou Contingent Emergency Response Component (CERC)**

Cette composante permettra une réaffectation rapide des fonds non engagés du crédit en cas d'urgence éligible en réponse à des demandes du Gouvernement (GoM).

1.5. Bénéficiaires du Projet

Les bénéficiaires du projet sont constitués par :

- Les ménages, les PME, les centres de santé et les établissements scolaires qui se trouvent actuellement confrontés à un accès extrêmement limité à une énergie fiable et abordable et à la connectivité numérique ;
- La population dans les zones historiquement mal desservies – plus particulièrement celle du sud – qui bénéficiera d'un accès accru aux réseaux et aux services à large bande ;
- Les jeunes, les filles et les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les autres groupes vulnérables et marginalisés qui constituent des cibles spécifiques du projet ;
- Le secteur privé dans le domaine de l'énergie composé par :
 - Les entrepreneurs fournissant des services d'infrastructure énergétique ;
 - Les PME bénéficiant du raccordement aux mini-réseaux avec des coûts moindres ;
 - Les fournisseurs du système TSHR pour les ménages ;
 - Les PME hors réseau pourraient bénéficier du service d'électricité moins cher.
- Le secteur privé dans les domaines de la télécommunication et des services numériques formé par :
 - Les sociétés de télécommunication ;

- Les fournisseurs de services et d'équipement informatiques ;
- Les fournisseurs de compétences numériques ;
- Les petits fournisseurs d'accès à internet locaux.
- Le personnel des ministères sectoriels aux niveaux national et local qui bénéficiera également du renforcement des capacités, tout comme les organismes publics de services (JIRAMA, ADER, ARTEC, ARELEC, etc.)

Les personnes ciblées bénéficieront d'activités qui favorisent l'accès aux services numériques et l'inclusion numérique telles que l'alphabétisation numérique, formation professionnelle, acquisition d'appareils TIC, etc.

1.6. Zones d'intervention du Projet

Le projet DECIM adopte une approche nationale, c'est-à-dire que les 23 régions de Madagascar sont des zones potentielles d'intervention du Projet. Dans la phase actuelle de préparation du projet, les sites prioritaires d'intervention ou du moins les régions cibles ne sont pas encore définies.

1.7. Types d'activités potentielles

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

- Hybridation des réseaux isolés à base de centrales thermiques par de l'énergie renouvelable avec dotation de batteries pour les centrales photovoltaïques ;
- Installation de mini-réseaux d'énergie renouvelable ;
- Densification et extension des réseaux électriques existants ;
- Déploiement de technologie intelligente pour une gestion efficace et plus écologique ;
- Installation d'infrastructures numériques (exemple : tours cellulaires avec stations de base à large bande et réseau 4G ou plus) ;
- Facilité d'accès aux produits TSHR et matériels et équipements numériques (téléphone portable, ordinateur portable, etc.)
- Mise en œuvre de solutions de financement aux utilisateurs (fournisseurs de TSHR, de services numériques, populations cibles, ...) sous forme de subventions, de FAR, de crédits ;
- Alphabétisation numérique ;
- Campagnes de sensibilisation et d'information sur les services numériques et les possibilités offertes par les énergies renouvelables ;
- Installation de la connectivité numérique et énergétique aux infrastructures sociales publiques (écoles, centres de santé, bureau de poste, etc.) ;
- Elargissement des points WIFI gratuits initiés par le ministère en charge des postes et télécommunications ;
- Fournitures d'assistances techniques diverses ;
- Renforcement de capacité technique des institutions sectorielles (énergie, numérique) ;
- Renforcement de l'environnement politique, juridique, et réglementaire dans les secteurs de l'énergie et du numérique.

1.8. Introduction sur l'emploi généré par le Projet DECIM

Eu égard à tout ce qui précède, la mise en œuvre du Projet DECIM initié par le Gouvernement de Madagascar à travers le Ministère de l'Energie et des Hydrocarbures (MEH) et le Ministère du

Développement Numérique, de la Transformation Digitale, des Postes et des Télécommunications (MNDPT) favorisera la création de nombreux emplois, qu'ils soient de courte ou de longue durée. Ainsi, on assistera à une grande pluralité des emplois créés.

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

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

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

Ainsi, ce Projet emploiera quatre (04) types de travailleurs : (i) les travailleurs directs, (ii) les travailleurs contractuels, (iii) les employés des fournisseurs principaux, (iv) et les agents de l'Administration publique. Le projet n'entend pas utiliser des travailleurs communautaires.

Compte tenu de sa spécificité, il est possible que le Projet ait recours à des travailleurs migrants mais ces derniers ne constituent pas un autre type de travailleurs. Les conditions de travail et d'emploi des travailleurs migrants seront identiques ou substantiellement équivalentes à celles des travailleurs non migrants qui exercent le même type de fonction.

2.1. Travailleurs directs

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

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés par et travaillant directement pour l'Unité de Coordination du Projet (UCP).

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de six (06) mois, travaillent à plein temps et quotidiennement pour le compte de l'UCP.

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

2.1.1. Structure de l'Unité de Coordination du Projet

Le personnel de la structure de coordination est à contracter dès le lancement officiel jusqu'à la date de clôture du Projet. Pour ce faire, de nouveaux membres du personnel possédant les différentes spécialisations adéquates pour la bonne mise en œuvre du projet seront à recruter.

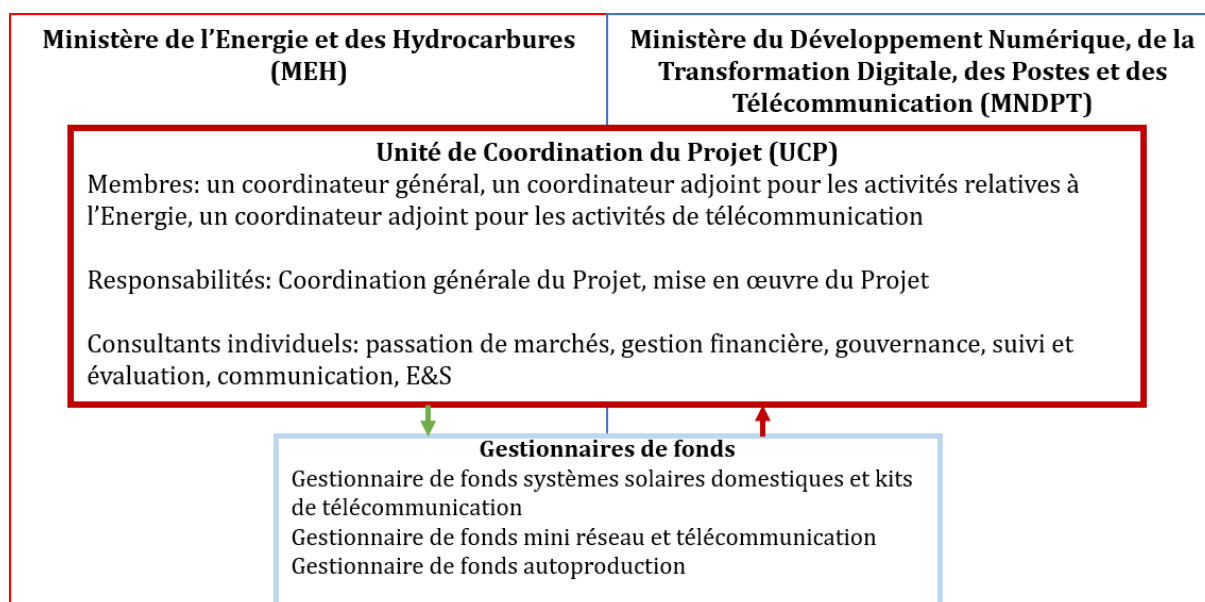


Figure 1. Structure organisationnelle de l'entité de coordination du Projet DECIM

2.1.2. Recrutement

Le nombre de travailleurs directs pour ce Projet est au moins de 30 personnes pour l'UCP.

Le recrutement de ces travailleurs directs se conformera aux dispositions des procédures de passation de marché telles que décrites dans le cadre du présent PGM.

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

- Disposant de riches expériences dans la mise en œuvre d'un Projet relatif à l'Energie et à la Télécommunication;
- Bonne connaissance de contextes locaux et sociaux des zones d'intervention du Projet ;
- Maîtrise des dialectes locaux pour le personnel affecté en permanence sur le terrain ;
- Connaissances des procédures et du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

2.2. Travailleurs contractuels

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

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

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

- Œuvrant dans le montage des études techniques, contrôle et surveillance des travaux ;

- Ayant une expertise dans le domaine des études environnementales et sociales et dans la mise en œuvre des mesures de gestion de risques environnementaux et sociaux ;
- Spécialisés dans l'installation et la mise en marche de réseaux électriques, la pose d'infrastructures numériques et énergétiques (tours cellulaires avec station de base, batteries de stockage, panneaux solaires etc.);
- Dans la formation et le renforcement des capacités en énergie, en numérique et en télécommunication, etc.

Il est prévu ainsi, une très grande variété et pluralité de postes de travailleurs contractuels. Ils peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Ils peuvent surtout s'atteler aux métiers et professions dans les domaines de l'aménagement de la zone d'implantation des infrastructures numériques et énergétiques.

Concernant les ouvriers non-qualifiés, le Projet pourra faire appel à des maçons, manœuvres, tâcherons pour réaliser les travaux du Génie Civil notamment pour l'installation des infrastructures numériques et énergétiques. Certains seront également recrutés pour assurer les services de gardiennage, de cuisine ou de guide. Dans ce cas, il est préférable de les recruter au niveau des localités d'insertion du Projet suivant leurs demandes spécifiques afin de favoriser le développement de proximité offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les conditions de fragilité.

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

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

2.3. 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 travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, bois, gravillons, etc.), de matériels et lots d'outillage (pelles, bêches, etc.) et des intrants liés à l'installation des infrastructures numériques et énergétiques (onduleurs, fer pour le montage des structures et des châssis de support des panneaux, les batteries de stockage, etc.). Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

Pour ce qui est des prestataires principaux, une pré-sélection doit être fait en amont par l'UCP pour déterminer les risques éventuels de travail forcé, travail des enfants et ceux liés à la sante et la sécurité. Ceci est une exigence de la NES2.

Les fournisseurs doivent démontrer les mesures prises pour remédier à tout cas de travail des enfants ou de travail forcé et doivent mettre en place des procédures et prendre des mesures d'atténuation face aux risques graves pour la sécurité. Ceci est également une exigence de la NES2.

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

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

2.4. Agents de l'Administration publique

Les agents de l'Administration publique (ou fonctionnaires) constituent la dernière catégorie des travailleurs employés dans le cadre de ce Projet. Ils sont constitués par les fonctionnaires des

Ministères concernés et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

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

Conformément à la NES 2, les dispositions de ces PGMO qui vont s'appliquer à ces fonctionnaires sont celles liées à la protection de la main-d'œuvre, et la section liée à la Santé et la sécurité au travail, c'est-à-dire les sections 6.4 Directives liées à la santé des travailleurs ; 6.5 Procédures liées à la sécurité au travail ; et 6.6 Autres mesures d'atténuation des risques. Comme tout intervenant sur le Projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du "code de conduite applicable à tout travailleur du projet" (voir Annexe 1). En outre, ils pourraient faire recours au Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liés au Projet.

2.5. Caractéristiques des travailleurs

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

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

STRUCTURE	CARACTERISTIQUES	EFFECTIF (%)	Sexe	
			Homme	Femme
Entreprise titulaire des travaux	Employés allochtones	L'effectif des employés dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences dans les localités	-	-
	Employés autochtones (local)		90%	10%
Sous-traitants	Employés allochtones		-	-
	Employés autochtones (local)		90%	10%

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

2.6. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

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

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
1. Travailleurs directs				
Au niveau UCP				
Coordonnateur général	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Phase de mise en œuvre du Projet	Siège du projet au niveau National
Coordonnateur adjoint pour les activités relatives à l'Energie	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Phase de mise en œuvre du Projet	Siège du projet au niveau National
Coordonnateur adjoint pour les activités de télécommunication	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Phase de mise en œuvre du Projet	Siège du projet au niveau National
Assistants de la coordination	2	Travail de coordination	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsable des opérations	1	Travail de coordination des opérations et suivi technique	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsable en gestion des risques sociaux	1	Sociologue, connaissances sociales, en genre, normes environnementales et sociales	Phase de mise en œuvre du Projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en gestion des risques environnementaux et en gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques	1	Connaissances en gestion des risques environnementaux et en gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques	Phase de mise en œuvre du Projet	Siège du projet au niveau National
Responsable de la passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste VBG-EAH-HS	1	Sociologue, Connaissances sociales, en genre, normes environnementales et sociales	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Gestionnaire de contrats	1	Connaissances en gestion	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Responsable suivi-évaluation	1	Connaissances en planification et Suivi-évaluation	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en Communication	1	Expérience en communication, socio-organisation, capacité d'animation et de conduite de réunion	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Responsable administratif et financier	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Finances	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant comptable	1	Connaissances en comptabilité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Chargé d'étude	1	Connaissance des secteurs concernés par le Projet, Capacité d'analyse et de synthèse	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Assistant transversal SIG	1	Connaissances en SIG	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Auditeur interne	1	Connaissances en audit	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Secrétaires	2	Connaissances en secrétariat	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Coursiers	2	Expérience dans la livraison de documents, colis, définition des itinéraires de livraison	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Agents d'entretien	2	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
Chauffeurs	4	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Phase de mise en œuvre	Siège du projet au niveau National
2. Travailleurs contractuels				
Cabinets d'études et fournisseurs de services	A définir selon le nombre de sites concernés	Prescriptions à définir dans les appels à manifestation d'intérêt ou avis d'appel d'offres	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Entreprises	A définir selon le nombre de sites concernés			Zones d'intervention du projet

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Sous-traitants	A définir selon le nombre de sites concernés			Zones d'intervention du projet
3. Autres travailleurs				
Employés des fournisseurs principaux	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux besoins	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Agents de l'Administration publique	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux qualifications exigées	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet

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

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité sont appliquées au Projet de connectivité numérique et énergétique. Ces mesures se conforment aux dispositions de la législation malagasy des secteurs d'activités concernés et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale.

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

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

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

Risques	Risques liés à la Sécurité	Risques liés à la Santé
I. Risques liés aux travaux d'installation des infrastructures numériques et énergétiques		
Risques liés aux travaux de pose des infrastructures	– Chute des matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs et les visiteurs sur le chantier ; – Soulèvement d'objets lourds ; – Trébuchement, glissades, chutes sur du matériel et/ou à cause des structures instables (ex : échafaudage instable).	– Electrocutation due à une mauvaise manipulation de l'installation électrique ; – Gêne sonore générée par les bruits du chantier ; – Exposition aux produits dangereux et nocifs.
Risques d'accidents à cause de la circulation des engins et des véhicules	– Accidents de circulation.	
Risques liés au travail en période de grande chaleur	– Accidents liés à la baisse de la vigilance et de la réactivité	– Déshydratation – Coup de chaleur
II. Risques sociaux et sanitaires		
Risques liés à l'interaction entre la main-d'œuvre, les travailleurs et les populations locales		– Transmission de maladies
Risques liés à l'afflux de la main-d'œuvre	– Recrudescence de la délinquance et du banditisme – Conflits entre les populations locales et les travailleurs non locaux.	
Risques de maladies transmissibles		– Propagation et contamination des maladies transmissibles (infections sexuellement transmissibles, VIH/SIDA, pandémie du COVID-19, peste...).

Risques	Risques liés à la Sécurité	Risques liés à la Santé
Risques de travail des enfants		– Retard de croissance ; – Augmentation des infections respiratoires.
Risques de violence basée sur le genre	– Risque d’abus sexuel ; – Avances agressives non désirées ; – VBG/EAS-HS ; – Exploitation, violence sexuelle envers les enfants.	
Risques courus par les travailleurs vulnérables	– VBG/EAS-HS ; – Abus et exploitation ; – Risques d’accidents plus élevés.	– Maladies professionnelles plus élevées.
Risques de travail forcé	– Violence	– Blessures

3.1. Risques liés aux travaux de réhabilitation des ouvrages

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

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

Les travailleurs pourraient également se blesser à cause de :

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

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

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

3.3. Risques liés au travail en période de grande chaleur

En prenant en considération le contexte du changement climatique, les risques de travail en période de grande chaleur ne sont pas à exclure. Les travailleurs en période de grande chaleur peuvent voir leurs réflexes s’endormir provoquant ainsi la baisse de leur vigilance et de leur

réactivité face aux divers incidents pouvant survenir durant les travaux. Notons également les risques de déshydratation et de coup de chaleur.

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

Le document des PGM0 est établi pour gérer les risques liés à cette interaction pour les travailleurs du Projet, tandis que le CGES développe ces types de risques de manière générale (i.e. pour les populations locales ainsi que toutes autres parties prenantes impliquées également).

Par ailleurs, l'interaction entre les travailleurs directs/ travailleurs contractuels/ employés des fournisseurs principaux et les populations locales dans les lieux d'implantation des activités du Projet est une source d'incidents et un facteur de discrimination / exclusion sociale ainsi que de transmission de maladies. En effet, certains groupes de personnes (illettrées, enclavées, à mobilité réduite, en situation de handicap...) risquent d'être exclus, d'une manière volontaire ou non, du processus de recrutement de main-d'œuvre locale non qualifiée augmentant ainsi leur vulnérabilité et marginalisation.

Aussi, les risques de violences basées sur le genre causées par des travailleurs auprès des membres des communautés ne sont pas à exclure.

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

La réalisation des activités liées au Projet comme la pose des infrastructures énergétiques et numériques et la densification et l'extension des réseaux électriques existants pourraient drainer un certain nombre de populations. Les différents types d'afflux attendus sont de trois ordres : (1) l'afflux à la recherche d'emplois, (2) l'afflux temporaire motivé par la recherche d'opportunités comme les petits commerces et (3) l'arrivée massive d'ouvriers dans la zone.

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

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

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

3.7. Risques de travail des enfants

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

Selon la NES2, un enfant de 14 ans peut travailler à condition que cela n'interfère pas avec ses études, son développement et l'exposerait à une situation dangereuse pour son intégrité physique et psychologique. Sachant que l'exigence nationale est la plus stricte que celle de la NES2. Selon le décret 2007-563 du 3 juillet 2007, les enfants de 15 ans et plus peuvent être embauchés pour

exécuter des travaux légers qui n'excèdent pas leur force, qui ne présentent pas des causes de danger et qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Les chantiers d'aménagement des sites d'implantation des infrastructures numériques et énergétiques nécessitent l'approvisionnement en matériaux tels que les sables, gravillons... et les fournisseurs principaux pourraient recourir à des sous-traitants locaux dont des enfants en âge de fréquenter les écoles primaires.

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

Les activités liées à la mise en œuvre du Projet DECIM ne devraient en aucun cas encourager le travail des enfants. L'UCP du Projet doit s'assurer que les clauses contractuelles avec les prestataires interdisent l'emploi des enfants, avec mention des mesures spécifiques en cas du non-respect des clauses. Par ailleurs, L'UCP doit en faire des contrôles inopinés des contracteurs dans le cadre de sa supervision.

3.8. Risques des violences basées sur le genre

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

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

3.9. Risques courus par les travailleurs vulnérables

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

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs classés comme vulnérables regroupent les femmes, les enfants et les jeunes de 15 à 18 ans, les personnes en situation de handicap, et les personnes âgées (de plus de 60 ans).

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

Tableau 4. Risques et dangers subis par les travailleurs vulnérables

Types de travailleurs	Risques et dangers
Femmes	– Risques de violences basées sur le genre – Risques d'abus et d'exploitation – Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail
Enfants et jeunes de 15 à 18 ans	– Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail – Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses

Personnes âgées (plus de 60 ans)	– Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses – Traitement non équitable de la rémunération – Abus et exploitation – Exposition plus élevée aux maladies professionnelles
Personne en situation de handicap	– Inégalité des chances – Traitement non équitable de la rémunération – Violences verbales – Difficulté d'insertion du travailleur – Risques liés à des conditions de travail – Risques d'accident plus élevés
Personne différente liée à son orientation sexuelle	– Violence basée sur le genre – Exploitation et abus – Violences verbales – Traitement non équitable de la rémunération – Traitement non équitable des opportunités d'emploi et de recrutement

3.10. Risques de travail forcé

Toute forme de travail forcé est interdite dans le cadre du Projet. Ceci inclut par exemple le travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer, des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré.

Toutefois les risques ne sont pas à écarter étant donné le fait que le Projet interviendra dans des endroits reculés.

3.11. Mesures d'atténuation des risques

Les mesures d'atténuation des risques sont résumées dans le tableau ci-après :

Tableau 5 : Mesures d'atténuation des risques

Risques	Mesures d'atténuation
Risques liés aux travaux d'installation des ouvrages numériques et énergétiques	– Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé, en matière de risques et gestion des risques ; – Port d'EPI obligatoire ; – Respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; – Sécurisation des travaux en hauteur par la mise en place de plateformes, des échafaudages et des garde-corps de sécurité ainsi que le port de ceinture de sécurité ; – Mise en place d'un Plan d'Action d'Urgence en cas de situations d'urgence ; – Mise en place d'un système de signalisation convenablement installé, périodiquement contrôlé et maintenu en bon état, dans les chantiers (panneaux, affichages, manuel, appareils sur les matériels et engins...) et l'emploi d'un signaleur ;

Risques	Mesures d'atténuation
	– Intégration et suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; – Gestion de chantier convenable veillant à protéger les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels liés à la SST ; – Préparation et application des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents.
Risques d'accidents à cause de la circulation des engins	– Elaboration d'un plan de gestion de la circulation des engins et véhicules au niveau des chantiers et application de ce dernier ; – 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 Projet (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.
Risques liés au travail en période de grande chaleur	– Aménager les horaires de travail en période de fortes chaleurs en favorisant les heures les moins chaudes de la journée – Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible – Augmenter la fréquence des pauses de récupération, dans des lieux frais – Prévoir des sources d'eau potable à proximité des postes de travail et des aires de repos ombragées – Modifier voire mécaniser certaines tâches dans la mesure du possible. Par exemple, utiliser systématiquement les aides mécaniques à la manutention si la tâche demandée allie conditions de chaleur et manutention.
Risques de discrimination liée au recrutement des travailleurs	– Définition claire et précise de 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 ; – Absence de 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. dans les offres d'emploi ; – Large diffusion du poste à pourvoir ; – Application des mêmes tests, et administration des mêmes questions à tous les candidats ; – Conservation des informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs ; – Mise en place d'un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; – Mise en place d'un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; – Sensibilisation des travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; – Situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ; – Conformité des contractants au Code du Travail national sur l'égalité des sexes et les lieux de travail ; – Suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles.
Risques liés à l'afflux de la main-d'œuvre	– Restriction des champs géographiques de l'annonce d'emploi, seulement dans les Fokontany et les Communes concernés (Politique d'embauche) ; – Sélection priorisée pour les candidatures des membres de la communauté dans les fokontany et les Communes d'appartenance des sous-projets ;

Risques	Mesures d'atténuation
	– Installation des bases-vie des chantiers à une bonne distance des villages ; – 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 – Engagement des contractants du Projet à recruter de manière préférentielle la main d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ; – Signature et respect des codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux.
Risques de maladies transmissibles	– Réalisation des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ; – Respect des mesures barrières ; – Élaboration et mise en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ; – Mise à disposition d'un local de confinement au sein de la base vie pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement lié à la propagation de maladie ; – Elaboration d'un protocole de collaboration avec les Centres hospitaliers régionaux en charge de la prise en main du COVID 19 ; – Mise en place effective des mesures de quarantaine en cas de test confirmé tant sur le concerné que sur les personnes contacts ; – Disponibilité d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail ; – Formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles ;
Risques de travail des enfants	– Mention dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineurs (moins de 15 ans) y compris des pénalités pour non-conformité ; – Exigences aux entrepreneurs d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités ; – Mise en place d'équipes chargées de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers ; – Suivi de la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers.
Risques de violence basée sur le genre	– Formation d'orientation du personnel avant le début du travail à l'égard des normes ESHS et HST en matière de travail de mineurs sur les chantiers ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ; – Formation obligatoire des travailleurs une fois par mois pendant toute la durée du contrat afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE – Signature du « Code de conduite des gestionnaires » par les gestionnaires présentant le détail de leurs responsabilités, les engagements à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel » ; – Signature du « Code de conduite individuel » par tous les employés 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 ; – Sensibilisation périodique de la communauté locale, des acteurs et des partenaires de mise en œuvre ; – Dotation d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes travaillant sur le chantier (vestiaires, latrines...) ; – Installation de panneaux signalant l'interdiction des actes de VBG y compris EAS/HS sur le site de travail ; – Intégration des dispositions EAS/HS à tous les contrats ; – Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS ;

Risques	Mesures d'atténuation
	– Campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, l'accès au MGP au cas de non-respect des codes des conduites, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; – Renforcement des capacités de l'équipe de gestion du Projet sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'un spécialiste en genre et VBG.
Risques courus par les travailleurs vulnérables	– Non affectation de 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 ; – Non affectation des 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 ; – Non affectation de ces catégories de travailleurs à des travaux de nuit ; – Non affectation du personnel vieillissant à des postes de travail pouvant incommoder ses conditions physiques et ses capacités fonctionnelles ; – Ajustement des horaires de travail pour le personnel vieillissant.
Risques de travail forcé	– Intégration des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; – Mise en place d'un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; – Surveillance et suivi constants afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

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

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

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

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

4.1. Cadre juridique en matière de législation du travail

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

4.2. NES2 de la Banque mondiale

4.2.1. 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.

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

4.2.2.1. Exigences spécifiques en matière de travail des enfants

Selon la NES2, il est fixé à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Pour ce faire, l'âge du travailleur doit être justifié sur la base de documents comme le certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un dossier médical ou scolaire, ou autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant l'âge du postulant.

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

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

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

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

4.2.2.2. Exigences spécifiques en matière de travail forcé

La NES2 interdit formellement toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Si un cas de travail forcé (voir 3.9) est observé dans le cadre du Projet, des mesures urgentes seront prises pour faire cesser au plus cette pratique et éviter toute répétition. Les cas de travail forcé seront transmis aux autorités publiques compétentes pour être gérés selon la législation nationale.

4.2.2.3. Exigences spécifiques en matière de mécanisme de gestion des plaintes

Selon la NES2, un mécanisme de gestion des plaintes doit être mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels, pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs sont informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche ainsi que des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles. Il sera fait en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

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

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

Un Mécanisme de Gestion des Différends liés à l'emploi et au travail est présenté au Chapitre 8 du présent document.

4.2.2.4. Exigences spécifiques en matière de conditions de travail et d'emploi

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

prises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emplois.

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

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

La discrimination dans l'emploi désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée.

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

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

Aussi, il est exigé par la NES2 que des mesures doivent être prises pour renforcer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, en mettant l'accent sur les critères d'égalité dans la sélection, la rémunération et la promotion des travailleurs, ainsi que sur l'application équitable de ces critères. Il devrait y avoir des mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail. Si des travailleurs migrants sont embauchés sur le projet, il sera mis en œuvre les mesures appropriées pour prévenir tout traitement discriminatoire à leur égard.

4.2.2.6. Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

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

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

- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

Le Projet doit 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.

4.3. Cadre international ratifié par Madagascar

Madagascar est membre de l'OIT depuis 1960 et a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, citées ci-après :

- La Convention sur Travail Forcé (N°29), 1930, ratifiée le 1^{er} Novembre 1960
- La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (N°87), 1948, ratifiée le 1^{er} Novembre 1960
- La Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (N°98), 1949, ratifiée le 03 Juin 1998
- La Convention sur l'égalité de rémunération (N°100), 1951, ratifiée le 10 Aout 1962
- La Convention sur l'abolition du travail forcé (N°105), 1957, ratifiée le 06 Juin 2007
- La Convention sur la discrimination (emploi et occupation) (N°111), 1958, ratifiée le 11 Aout 1961
- La Convention sur l'âge minimum, spécifiée à 15 ans, (N°138), 1973, ratifiée le 31 Mai 2000
- La Convention sur les pires formes de travail des enfants (N°182), 1999, ratifiée le 04 Octobre 2001

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

La présente section présente les dispositions réglementaires nationales régissant l'emploi et le travail. Le tableau suivant récapitule l'ensemble des textes régissant le Projet :

Tableau 6. Tableau récapitulatif des textes qui régissent le Projet

Thématiques	Textes régissant le Projet
Champ d'application	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents.

Thématiques	Textes régissant le Projet
	Loi n°66-003 du 2 juillet 1966 relative à la théorie générale des obligations
Conditions de travail et gestion de la relation de travail	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents. Arrêté n° 1454-IGT du 20 juillet 1954 fixant, en application de l'article 35 de la loi du 15 décembre 1952, les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire Arrêté N° 278-IGT DU 5 FEVRIER 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités. Décret n° 69-145 du 8 avril 1969 fixant le Code de Prévoyance sociale Constitution de la IVème République Décret n°2007- 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants
Protection de la main-d'œuvre	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents. Décret n°2007- 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants
Mecanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents.
Sante et sécurité du travail (SST)	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents.
Travailleurs contractuels	Loi n°2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail Malgache et ses textes subséquents.

4.4.1. Emploi et travail

4.4.1.1. Généralités

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

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

4.4.1.2. Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source

➤ Concernant les salaires

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

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

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

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

➤ **Concernant les retenues sur salaires et les appointements**

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

4.4.1.3. 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. 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 quotidiennement. Le travailleur à la tâche est rétribué soit à la pièce ou au rendement.

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

4.4.1.4. 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.

4.4.1.5. 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.

4.4.1.6. 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.

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

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

- La négociation ou la négociation collective est la première étape de la procédure, qui vise à trouver un terrain d'entente, sur les points de dissension. Cette négociation se fait entre le Comité d'entreprise, ou les délégués du personnel et l'employeur ou son représentant.
- En cas d'échec de la négociation, on passe à l'étape intermédiaire qui est la médiation. Dans cette situation, on fait appel à l'intervention du médiateur désigné en entente par les deux parties, ou d'un médiateur désigné d'office par l'inspection de travail. Le médiateur a pour

mission de rapprocher les positions divergentes des deux parties, afin de trouver un règlement honorable et mutuellement acceptable. La durée de médiation est de 3 jours, laquelle peut être prolongée par le médiateur s'il juge un règlement probable au-delà de ces 3 jours.

- En cas d'échec de la médiation, on enclenche la procédure d'arbitrage. Pour ce faire, il est institué un Conseil d'arbitrage, qui est composé de Président de Tribunal de première instance, Président du Tribunal de Travail, un assesseur employeur nommé par l'employeur, et un assesseur travailleur nommé par les travailleurs. Il appartient au Conseil d'arbitrage de prononcer la sentence arbitrale motivée et à notifier aux deux parties. Cette décision du Conseil met fin au litige et elle est sans appel.

4.4.1.8. Dispositions juridiques relatives à la formation et à l'apprentissage

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

- Décret 64-081 du 6 mars 1964 réglementant l'apprentissage.
- Décret 2007-008 du 09 janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai.

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

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

4.4.1.9. 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.

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

autres, en charge de porter les premiers secours en cas d'accident, et d'appliquer les consignes de sécurité et à l'éducation des travailleurs sur les normes à respecter.

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

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

4.4.2. Travail des enfants

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

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

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

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

4.4.3. Travail forcé

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

4.4.4. Droits collectifs

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

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

- Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;
- Les salaires ou indices applicables par catégories professionnelles;
- Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables;

- Les primes d’ancienneté et d’assiduité;
- La durée de la période d’essai et celle de préavis;
- Les conditions de licenciement des travailleurs;
- Les délégués du personnel;
- La procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;
- Les congés payés.

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

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

4.5. Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail

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

4.5.1. Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)

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

Voici les quelques dispositions à retenir :

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

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

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

Les établissements, réunissant plus de 50 personnes, doivent posséder des issues de dégagement afin de permettre en cas d’incendie 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, laminier, 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.

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

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

4.5.3. Autres maladies transmissibles dont le COVID-19

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

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

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

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

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

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

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

4.7.1. Concordance

La NES 2 et le cadre national sont concordants sur les conditions de travail et d'emploi (la rémunération et salaires, les congés), les mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, la possibilité aux travailleurs d'apporter des réclamations et de se plaindre à travers des moyens de recours, la santé et sécurité du travail 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.

4.7.2. Complémentarité

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

Ils se complètent également sur la conception du travail forcé où la NES 2 touche le plus de type de travail que le cadre national, mais aussi sur le mécanisme de gestion de plaintes 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.

4.7.3. Divergence

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

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

Tableau 7 : Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2⁵

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

4.8. 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 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.

⁵Voir en Annexe 6 les détails sur l'analyse comparative par thématique entre la NES 2 et le cadre national malagasy

5. ROLES ET RESPONSABILITES

5.1. Mise en œuvre du document des PGM0

L'UCP sera en charge de la mise en œuvre du document des PGM0 du Projet. Elle a également la pleine liberté d'entrer directement en contact avec les prestataires de services externes.

Le rapport d'activités périodiques du Projet donnera les réalisations systématiques sur la mise en œuvre des PGM0. Les attributions spécifiques du responsable des PGM0 consistent à effectuer le suivi des indicateurs liés au Plan, et le suivi et le contrôle des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types de travailleurs et employeurs.

5.2. Recrutement des travailleurs directs

L'UCP du Projet sera chargée du recrutement et de la gestion de tous les travailleurs qui sont directement liés au Projet. Citons les employés du promoteur du Projet ainsi que les agences d'exécution du Projet.

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

Le recrutement des fournisseurs et prestataires sera soumis aux procédures de passation des marchés (travaux et prestations intellectuelles) conformément au Manuel de procédures opérationnelles du Projet en suivant le Code de travail et le Code des impôts en vigueur.

Les prestataires ainsi que les partenaires facilitateurs (ONG, Organisations associatives, etc.) seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UCP.

En se basant sur le respect des cahiers de charges, de TdR et des spécifications techniques, l'UCP élaborera une fiche de suivi et déterminera également des indicateurs qualitatifs et/ou quantitatifs de suivi de la conformité de la performance des fournisseurs et des prestataires (ex : qualité des matériaux/matériel, date de livraison, etc.). Il s'agira d'évaluer la valeur optimale des résultats liés aux attentes et aux besoins du Projet, les résultats obtenus et les moyens de mise en œuvre.

5.4. Formation des travailleurs

Lors de la prise de leur fonction, les employés directs, les employés des contractuels et des fournisseurs du Projet auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels. Ils recevront une formation sur la santé et sécurité ; et sur l'application des mesures d'atténuation prescrits dans ce PGM0.

Dans le cas où il y aurait des besoins spécifiques en renforcement de capacité, le projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant ces besoins et entendus avec le bailleur.

5.5. Personnel de sécurité

Les agents de sécurité sont des personnels incontournables dans un chantier. En effet, ils jouent un rôle non négligeable dans la sécurité des travailleurs. En effet, l'emploi de l'agent de sécurité est une excellente mesure de prévention contre les accidents pouvant survenir dans les chantiers. On souligne que le travail du personnel de sécurité consiste à appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs. Outre, le contrôle et la surveillance, l'agent de sécurité assure également le rôle d'éducation, d'information et d'encadrement du personnel sur le chantier : sur les règles et les consignes de sécurité propres dans le chantier, ainsi que les bonnes pratiques.

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'UCP (en l'occurrence les spécialistes en gestion des risques environnementaux et sociaux), et le service de l'inspection de travail. L'agent est chargé de relever les événements aussi bien mineurs que majeurs, qui se passent dans le chantier et les communique aux instances supérieures.

Dans le cadre de ce Projet, du personnel de sécurité sera engagé et la gestion du personnel de sécurité suivra conformément le Plan de Gestion de Sécurité annexé au CGES du Projet, développé selon le Guide de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale sur l'évaluation et la gestion des risques liés un usage des forces de sécurité et énonçant les mesures à prendre en compte en cas d'usage des forces de sécurité.

5.6. Gestion des plaintes dans le cadre des PGM0

Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes, accessible à toutes les catégories de travailleurs, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et des travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du Projet.

Les spécialistes en gestion des risques sociaux au sein de l'UCP assurent la responsabilité de la mise en œuvre et le suivi du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (voir le chapitre 8 relatif au MGP).

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

Afin de pallier les risques identifiés précédemment dans le Chapitre 3 du présent document, cette section 6 développe les procédures et directives à considérer dans le cadre du projet.

6.1. Considération des Violences Basées sur le Genre

- 1) Toute personne travaillant pour l'UCP est dans l'obligation de signer et de respecter le code de conduite présenté en Annexe 1 de ce document. Il s'agit de Code de conduite pour la prévention des violences basées sur le genre, mais aussi pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST.
- 2) Pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le Projet soient conscientes de cet engagement, tous les travailleurs y compris les sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement telles que :
 - a. Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'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 Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ;
 - b. Tous les travailleurs doivent suivre une séance 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 Projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE.
 - c. Tous les gestionnaires doivent signer le « Code de conduite des gestionnaires » (Cf. Annexe 2. Code de conduite pour la direction de l'Entreprise) du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
 - d. Tous les employés doivent signer le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS-HS ou les VCE.
 - e. Des sensibilisations périodiques sur les thèmes des VBG/EAS-HS de la communauté locale ainsi que des acteurs et partenaires de mise en œuvre seront à réaliser.

6.2. Minimisation des impacts négatifs dus à l'afflux de la main d'œuvre

Les mesures décrites dans le tableau 5 doivent être appliquées pour minimiser les impacts négatifs liés à l'afflux de la main d'œuvre énoncés dans la section 3.4.

6.3. Procédures liées au recrutement des travailleurs directs

6.3.1. Egalité des chances et non-discrimination

- 1) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit

le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

- 2) Des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le Projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel) sont à considérer.
- 3) Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'employeur :
 - a) Etablir de manière objective une bonne définition pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi et contraintes inhérentes à l'emploi ;
 - b) Les offres d'emploi pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
 - c) Faire une large diffusion du poste à pourvoir ;
 - d) Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
 - e) Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

6.3.2. Recrutement des travailleurs directs

- 1) Conformément à ce qui est décrit dans les sections relatives au cadre juridique, et afin de satisfaire les besoins en main d'œuvre, l'UCP mise en place dans le cadre du Projet procédera directement au recrutement de son personnel (travailleurs directs).
- 2) Le recrutement des enfants de moins de 15 ans est interdit dans le cadre du Projet.
- 3) Ces travailleurs directs sont liés sous contrat à durée déterminée avec l'UCP. Leur mission est d'assurer la coordination et la mise en œuvre du Projet.
- 4) Le projet adoptera deux processus de recrutement différents selon les postes ci-après :
 - a) Le recrutement du Coordonnateur général du Projet, des Coordonnateurs adjoints, de Responsable de passation de marchés et de Responsable administratif et financier au sein de l'UCP sera effectué en premier et assuré par le Comité de pilotage.
 - b) Le recrutement du Responsable de Gestion des Risques Sociaux et en mobilisation des Parties Prenantes, du Responsable des Risques Environnementaux et en gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques, un spécialiste en EAS-HS sera assuré par le Coordonnateur du Projet, après approbation du Comité de Pilotage du Projet.
 - c) Ce sont les responsables cités ci-haut recrutés et approuvés par le Comité de pilotage, qui auront l'obligation de l'embauche des autres postes rattachés à l'UCP.

6.4. Directives liées à la santé des travailleurs directs et contractuels

- 1) Les directives énoncées dans cette section sont nécessaires d'être appliquées pour empêcher des accidents, les maladies professionnelles, les blessures et les effets négatifs sur l'environnement humain. En effet, selon les dispositions nationales, les employeurs ont la responsabilité d'assurer la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

- 2) Les obligations des employeurs se rapportant à la santé des travailleurs directs et contractuels sont les suivantes au recrutement
 - a) La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ; les employeurs doivent organiser une visite médicale inopinée et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
 - b) Les employeurs doivent programmer l'examen médical pré-emploi des travailleurs.
 - c) Les employeurs doivent prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ; pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail ; entre autres, un test rapide de COVID-19 en cas de besoin.
- 3) Les obligations des employeurs se rapportant à la santé des travailleurs directs et contractuels sont les suivantes sur les lieux de travail :
 - a) Les employeurs doivent prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins
 - b) Les employeurs doivent assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Le chef de chantier doit recevoir une formation de secourisme. Les autres travailleurs doivent être informés des instructions à suivre face à une situation critique.
 - c) Les employeurs doivent tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
 - d) Les employeurs ont l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.
 - e) Les employeurs doivent programmer l'examen médical périodique des travailleurs permanents du Projet.
 - f) Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
 - g) Les employeurs sont tenus de réaliser des actions Information-Education-Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d'exposition aux maladies transmissibles dus à l'afflux des travailleurs non locaux ;
 - h) Les employeurs doivent renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.
- 4) Il est recommandé comme mesures de prévention collective pour éviter la propagation des maladies transmissibles et contagieuses, :
 - a) D'exiger un test rapide de Covid-19 au démarrage d'un chantier donné au cas où cette maladie persiste.
 - b) De mettre en place d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins 2 agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail.
 - c) De passer un accord avec le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire.
 - d) De procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
 - e) De doter de vêtements de protection à chaque poste de travail.
 - f) D'enregistrer des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier de construction, et au cours de la mise en œuvre du Projet

- g) D'utiliser le cas échéant le Toolkit de la Banque mondiale sur la Procédure ESIRT.
 - h) De procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
 - i) De prévoir des outils appropriés pour les déplacements des objets lourds en prévention contre les troubles musculosquelettiques (TMS).
- 5) Concernant les risques liés aux fortes chaleurs, notamment auprès des travailleurs exposés à l'insolation, les mesures suivantes sont à prendre en compte :
- a) Mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche : au moins 2 litres d'eau potable fraîche par salarié par jour ;
 - b) Mettre à la disposition des travailleurs un local de repos ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes ;
 - c) Aménager la charge de travail, les horaires et l'organisation du travail sur le terrain, en fonction des conditions météorologiques, pour limiter l'exposition à la chaleur et à l'ensoleillement (favoriser les heures moins chaudes de la journée) ;
 - d) Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible ;
 - e) Former et informer les salariés sur les risques liés à la chaleur, et les mesures de premiers secours.

6.5. Procédures liées à la sécurité au travail

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

6.5.1. Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

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

6.5.2. Equipement de protection individuelle (EPI)

- 1) Un Equipement de Protection Individuel (EPI) par 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 :
 - a) Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;
 - b) Etre appropriés aux conditions locales de travail ;
 - c) Etre de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte ;
 - d) Etre adéquats au poste que l'employé occupe.
- 2) L'entreprise doit réserver des EPI pour les visiteurs comme les personnels chargés de suivi et contrôle des travaux ou des visites officielles du site par les autorités.

6.5.3. Sécurité de travail en hauteur

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

6.5.4. Situation d'urgence

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

6.5.5. Signalisation

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

6.5.6. Atténuations des risques liés à la circulation des engins et des véhicules

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

- 1) Elaboration d'un Plan de Gestion de la circulation des engins et véhicules sur chantier et mise en œuvre de ce Plan
- 2) Réhabilitation des accès sans dangers au droit des sites de travaux (séparation piétons/véhicules, accès sans entrave)
- 3) Réalisation de la formation des conducteurs et de la sensibilisation à propos de la vitesse de circulation conforme pour le Projet (20km/h sur chantier, 30km/h en agglomération) ;
- 4) Port de ceinture obligatoire pour les conducteurs et passagers ;
- 5) Réalisation d'un entretien périodique, adéquat et fréquent des engins et véhicules pour éviter toute défaillance ;

- 6) Mise à disposition des trousse de premiers secours et extincteurs dans chaque véhicule et engins.

6.5.7. Travailleurs vulnérables

Les travailleurs vulnérables 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 :

- 1) 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 ;
- 2) 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 ;
- 3) Ne pas employer ces catégories au travail de nuit ;
- 4) Pour le personnel vieillissant, ajuster les horaires de travail, ne pas affecter à des postes de travail, qui pourraient incommoder ses conditions physiques et ses capacités fonctionnelles.

6.6. Autres mesures d'atténuation des risques

- 1) Dans la limite de leurs responsabilités, les employeurs doivent veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé.
- 2) L'employeur doit mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que tous les membres du personnel accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène.
- 3) L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.
- 4) Un plan d'intervention d'urgence doit être défini par l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, etc.). Le plan d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. Par ailleurs, les mesures suivantes sont indispensables :
 - a) Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel.
 - b) Garder l'accès de ces chemins d'évacuation, libre ;
 - c) Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger ;
 - d) Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ;
 - e) Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
 - f) Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;

- g) Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale), pour se préoccuper ensuite de l'incendie ou de toute autre situation.

6.7. Procédures liées à la prévention contre le COVID-19

- 1) Un plan d'action doit être élaboré par l'entreprise titulaire des travaux qui doit couvrir à la fois la prévention et la lutte contre le COVID-19. (Voir la Note intérimaire publiée par la Banque mondiale relative au CES/Sauvegardes (cf. Annexe 5) : en guise de prise en compte de l'acuité des risques de transmission du COVID-19 dans les projets de construction/Travaux de génie civil)
- 2) Ainsi, pour faire face à l'éventuelle venue du COVID au niveau du chantier, et à titre exhaustif, les mesures suivantes sont à mettre en place :
 - a) Construction d'un bâtiment de confinement au sein de la base vie pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement de la Région.
 - b) Elaboration d'un protocole de collaboration avec les Centres hospitaliers régionaux en charge de la prise en main du COVID 19.
 - c) Mise en place effective des mesures de quarantaine en cas de test confirmé tant sur le concerné que sur les personnes contacts.
 - d) Respect de tous les gestes barrières.

6.8. Informations et rapportage

6.8.1. Information et sensibilisation des personnels sur le PGM0

L'UCP mettra en place un processus d'information à l'endroit des travailleurs, ainsi que les fournisseurs principaux du projet sur le présent PGM0, et plus spécifiquement leurs droits et obligations en matière de gestion du personnel concerné par le présent PGM0.

6.8.2. Information et Rapportage de cas d'incidents

En fonction de la gravité des cas, l'UCP 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, manifestations ouvrières, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard quarante-huit (48) heures après la survenance de l'événement. L'UCP préparera un rapport sur l'événement et le plan d'action des mesures correctives (PAMC) et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

7. CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

Dans le cadre du Projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions de la NES2 (voir Chapitre 4), les principes suivants seront applicables :

7.1. Recrutement des travailleurs

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

7.2. Contrats de travail des travailleurs

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

7.3. Salaire et système de rémunération

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

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

7.4. Indemnité de mission

- 1) Les travailleurs directs qui effectuent dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficient des indemnités de mission suivantes :
 - a) Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
 - b) Une indemnité d'hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.
- 2) Les montants de ces indemnisations de mission sont fixés par la Note d'harmonisation (voir section 4.5).

7.5. Temps de travail

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

7.6. Temps de repos

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

7.7. Congés

7.7.1. Congé annuel

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

7.7.2. Congé de maternité

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

7.7.3. Congé exceptionnel

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

Tableau 8 : Congé exceptionnel

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

Événement	Durée	Justificatif
Problème de logement lié au déménagement	2 jours ouvrables	Certificat de résidence + attestation du propriétaire
Problème de logement lié à un cambriolage, à un sinistre ou à une catastrophe	2 jours ouvrables	Déclaration de perte et/ou attestation du Fokontany

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

7.8. Formation et renforcement des capacités des travailleurs

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

7.9. Licenciement

- 1) Les faits suivants sont passibles de licenciement, sans que cette énumération soit limitative :
 - a) 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)
 - b) Ces fautes professionnelles sont :
 - i. L'insubordination ou manque de respect envers le personnel dirigeant
 - ii. L'incitation des autres membres du personnel à la désobéissance
 - iii. Les insultes et menaces
 - iv. Rixe dans les lieux de travail
 - v. Etat d'ivresse pendant l'exercice de la fonction
 - vi. Fraudes dans les services de contrôle
 - vii. Vols et détournement d'objet et d'équipement du Projet
 - viii. Vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
 - ix. Absences irrégulières
 - x. Négligence engendrant des pertes pour le Projet
- 2) Le licenciement d'un travailleur doit être notifié par écrit et ouvre droit :
 - a) Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
 - b) A l'indemnité compensatrice de congé non pris avant le départ du Projet ;
 - c) A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) ;
 - d) A la délivrance d'un certificat de travail.
- 3) Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :
 - a) Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement
 - b) Respect du droit de défense du travailleur licencié : le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement.

- c) Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis
- d) Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : pendant la durée de préavis, délivré au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi
- e) Délivrance de certificat de travail : 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.
- f) Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

7.10. Liberté d'association et d'opinion

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

7.11. Age d'admission à l'emploi

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

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

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

- 1) Pour les travailleurs directs, et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UCP devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- 2) Pour les employés des prestataires externes et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut 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. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité.

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

Au cas où pendant une procédure de vérification par le projet, ou par l'inspecteur de travail, un ou des travailleurs n'atteint pas l'âge minimum requis, l'employeur dans un délai ne dépassant

pas une semaine procédera à la suspension du contrat. Cette clause de suspension devrait figurer dans le modèle de contrat utilisé par le projet.

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

- 1) Le responsable de gestions de ressources humaines développera et maintiendra une "*fiche de suivi des Employés mineurs*" contenant des éléments de vérification de risques professionnels auxquels s'exposent les jeunes travailleurs ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.
- 2) Le constat d'un risque potentiel nécessitera des mesures immédiates débutant par l'éloignement du(es) travailleur(s) de l'activité ou des zones de risques, et de la réaffectation à d'autres tâches sécurisées.

❖ Autres dispositions liées à l'âge

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

7.12. Travail forcé

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

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

8.1. Considérations d'ordre général

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.

- 1) Les travailleurs du Projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées ou en cas de manquement grave aux codes de conduite.
- 2) Il sera de la responsabilité de l'UCP de recevoir les plaintes et d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). En tout cas, une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.
- 3) 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.

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

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

- 1) Différends liés au contrat de travail :
 - Non-respect des clauses contractuelles
 - Licenciement et congédiement abusif
- 2) Différends liés au respect de droit de l'homme :
 - Relation entre employé/Travailleur ou travailleur / travailleur
 - Conditions de travail dangereuses ou malsaines
 - Travail d'enfants et de mineurs
- 3) Différends liés aux VBG :
 - Abus et exploitation sexuelle
 - Harcèlement psychologique et/ou sexuel :
- 4) Différends liés à l'application du document des PGM0 :
 - Non application de principe d'égalité des chances
 - Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs

8.3. Processus de traitement des différends

- 1) Trois niveaux de règlement de litige dans le cadre du travail peuvent être proposés :
 - a) Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
 - b) Le règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence ; il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir

l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.

- c) Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.
- 2) Le processus de traitement et de gestion des différends comporte les 04 phases et étapes ci-après, en fonction du niveau de traitement (phase) :
- a) **Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail** : A ce premier stade, le Comité de Gestion des Différends des Travailleurs est l'entité à saisir par le plaignant. (Voir dans la section 8.5 Dispositif institutionnel de traitement de différends, les détails sur le CGDT). Les activités relevant de la Phase 1 reviennent à ce Comité.
- **Etape 1.1** : Réception et enregistrement des différends : Collecte des différends via "Boîte à plaintes, le téléphone, les lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance" et enregistrement dans le Registre de plaintes ;
 - **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 des différends traités ; et à étudier si l'objet de différend porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour y donner suite au règlement du différend ; un délai de quinze (15) jours est accordé pour cette étape d'examen des différends et la réalisation des enquêtes. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes et des différends dénoncés.
 - **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.
- b) **Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail** : D'une part, le travailleur ou l'employeur peut directement saisir l'Inspection de travail, s'il le souhaite. D'autre part, le CGDT adressera le dossier à l'Inspection de travail en cas de non-conciliation entre les deux parties adverses.

- **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.
- c) Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction** : Le Tribunal de travail a pour mission de concilier et de juger en cas d'échec de conciliation. Le Tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le Tribunal de travail peut également être saisi directement dans les situations suivantes : (1) en cas de différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement et (2) en cas de différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage
- **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.

- d) Phase 4 : Suivi et enregistrement des différends.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des différends reçus. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des différends. Cette action est assurée en parallèle par le CGDT et les responsables de gestion des plaintes au sein de l'UCP.

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

Tableau 9 : Processus de traitement des différends de travail

Etapes	Actions	Responsables	Délai
Phase 1 : Règlement à l’amiable sans saisine de l’Inspection de Travail			
Etape 1.1	Réception et enregistrement des différends	CGDT	3 jours
Etape 1.2	Catégorisation des différends	CGDT	1 jour
Etape 1.3	Examen des différends et les enquêtes de vérification	CGDT	15 jours
Etape 1.4	Communication des réponses et les prises de mesures	CGDT	2 jours
Etape 1.5	Etablissement de Procès-verbal	CGDT	1 jour
Phase 2 : Règlement à l’amiable avec saisine de l’Inspection de Travail			
Etape 2.1	Convocation de deux parties	Inspection de travail	Au maximum 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 maximum 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/UCP	< 10 jrs

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

Il est à noter qu'un Plan d'Action contre les VBG a été développé dans le CGES et énonce l'ensemble des mesures à prendre pour minimiser voire éviter les cas de plaintes liées aux VBG/EAS-HS.

8.4.1. Protocole d'intervention

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) L'employé qui divulgue un cas de VBG-EAS-HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

8.4.2. Principes généraux

8.4.2.1. Mesures de soutien aux survivant(e)s.

- 1) Dès qu'une 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) 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.

8.4.2.2. Information préalable d'incident

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

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

- 1) Le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifique pour le VBG-EAS-HS/VCE est géré par une équipe dédiée au VBG-EAS-HS/VCE du Projet et qui est dirigée par un Responsable de VBG au sein de l'UCP. En effet, l'UCP recrutera un point focal VBG/EAS-HS en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière de VBG/EAS-HS dans le cadre du Projet.
- 2) Conformément au Plan d'action sur les VBG-EAS-HS et les VCE, l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet) et du Spécialiste en gestion des risques sociaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au gestionnaire du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant.
- 3) L'UCP va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et

⁶ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG-EAS-HS et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

d'exploitation sexuelle, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées pour traitement et prise en charge aux entités spécialisées.

- 4) Le Prestataire de services est une organisation locale/régionale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS ou de VCE. L'UCP, le(s) entrepreneur(s) 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 dédiée à la conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG-EAS-HS et aux VCE.
- 5) La Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, des Associations ou ONG, de la plateforme de protection des droits de la femme, de la force de l'ordre spéciale pour les délits faits sur la femme et les enfants peuvent agir en tant qu'entité chargée du traitement des cas de plaintes de VBG/EAS-HS/VCE.

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

- 1) 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.
- 2) Un numéro sera mis en place au niveau national, et à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et travailleurs du Projet, en cas de VBG/EAS-HS.

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

- 1) Par l'application du présent PGM0, il est encouragé la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, il sera supervisé l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales.
- 2) Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :
 - a) Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG-EAS-HS et de VCE ;
 - b) Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
 - c) Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.
- 3) Les procédures de traitement de cas de VBG/EAS-HS suit un processus particulier dont le résumé est présenté par la figure 2 ci-après :

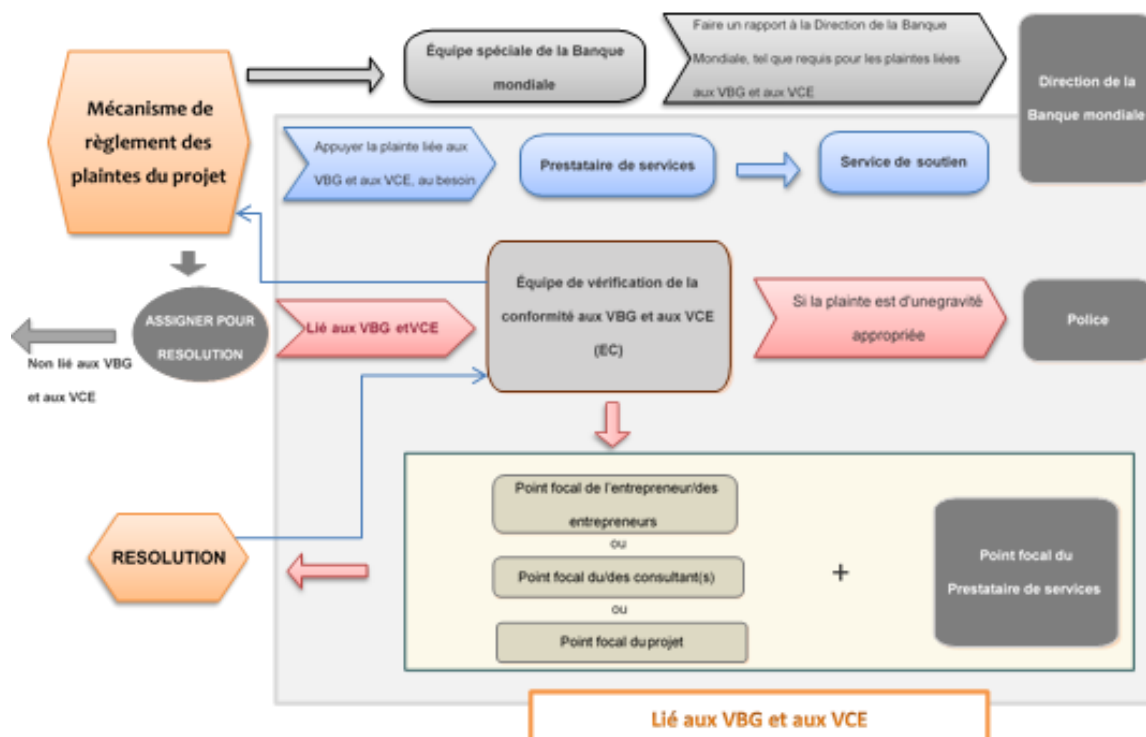


Figure 2. Mécanisme de traitement de plainte de cas de VBG/EAS-HS

8.4.5.1. Dépôt de plaintes VBG/EAS-HS

- 1) 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.
- 2) 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 dédiée à la 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.

8.4.5.2. Mesures de responsabilisation et confidentialité

- 1) 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.
- 2) L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).
- 3) Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG-EAS-HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG-EAS-HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire

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

8.4.5.3. Suivi et évaluation de cas de VBG/EAS-HS

- 1) 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.
- 2) Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.
- 3) Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informées.
- 4) Pour le cas de VBG/EAS-HS, le Spécialiste en Gestion des Risques Sociaux de l'UCP assurera le suivi de la résolution de la plainte, suivant les suggestions de résolution proposées au gestionnaire du MGP ou au niveau même de la police.

8.4.5.4. Sanctions en cas de VBG/EAS-HS

- 1) En cas de VBG/EAS-HS prouvés auprès des travailleurs du Projet, l'UCP s'engage à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.
- 2) 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.
- 3) 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
- 4) De plus, l'UCP doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

8.5. Dispositif institutionnel de traitement de différends

- 1) Un comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) doit être mise en place au sein du projet pour régler tous les différends et conflits à l'emploi et le travail. Ce comité sera mis en place au niveau central et au niveau Régional.
- 2) Le Comité est un organe de consultation et à la fois de résolution à l'amiable de tout type de différends en milieu de travail. En ce sens, les missions de ces Comités sont les suivantes, outre le contrôle de l'application des PGMO :

- Consultation ;
- Réception des plaintes, objet de différend ;
- Enregistrement des différends ;
- Catégorisation des différends ;
- Examen des différends et les enquêtes de vérification ;
- Communication des réponses et les prises de mesures ;
- Etablissement de Procès-verbal ;
- Suivi et enregistrement des différends.

8.5.1. Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central

- 1) Le comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) est constitué de :
 - Coordonnateurs du Projet ou de leurs représentants (désignés parmi l'équipe centrale)
 - Responsable Administratif et Financier
 - Spécialiste en gestion des risques sociaux
 - Spécialiste en gestion des risques environnementaux
 - Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non cadre.
- 2) Dans la mesure du possible, la question de genre sera souhaitable dans la composition du comité.
- 3) En cas de rupture de contrat du membre travailleur avec le Projet ou d'absence prolongée motivée, ou tout autre empêchement justifié du membre du Comité, ce membre désigne un suppléant pour le remplacer pendant les réunions ordinaires du Comité. Le Coordonnateur national en assure la présidence.

8.6. Clôture et archivage des plaintes

- 1) Un procès-verbal de clôture de la plainte sera dressé après qu'une décision ait été prise sur la plainte. Ce procès-verbal sera préparé par le responsable du bureau ou du service ayant traité la plainte et versé au dossier.
- 2) Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs selon les cas suivants :
 - a. Une décision "*finale*" a été prise par le Comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
 - b. Une décision "*finale*" a été prise par le CGDT et les "*mesures décrites*" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié" ;
 - c. Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.
- 3) La clôture du dossier survient après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution.
- 4) Toutes les informations relatives à une plainte, de l'enregistrement jusqu'à la décision de l'institution en cause, seront compilées dans un dossier. Celui-ci sera classé aux archives de l'institution et ne pourra être détruit qu'après 20 ans. Après la durée de vie du Projet, le dossier sera pris en charge par le Ministère de tutelle (MEH ou MNDPT) chargé de la nature de l'objet de la plainte.
- 5) L'UCP assurera l'archivage des dossiers afférents : lettre de réponses, bordereau d'envoi de réponses, et autres pièces justificatives.

- 6) Les documents sont maintenus confidentiels, jusqu'à la date de clôture du Projet et ensuite transférés au Ministère de tutelle (MEH ou MNDPT), selon la nature de l'objet de la plainte.

8.7. Reporting

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

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

9.1. Procédures de sélection

- 1) Le recrutement des travailleurs contractuels se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles), selon le Manuel de procédures opérationnelles du Projet et seront régies par le Code de travail et le Code des impôts. La gestion de leurs travailleurs est régie par le présent document des PGM0.
- 2) En outre, l'UCP et les UER feront un suivi particulier du respect de la mise en application de ces PGM0, notamment pour s'assurer que les travailleurs contractuels des Fournisseurs et Prestataires dans le cadre du Projet, respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, de gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs et des prestataires.
- 3) Les travailleurs contractuels devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises, copies des contrats signés auparavant).

9.2. Procédures régissant les travailleurs contractuels

- 1) D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés par l'UCP, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail malagasy et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel. Le fournisseur principal engagera et recrutera son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, il devra se conformer aux dispositions de ces PGM0.
- 2) D'autre part, le contrat entre l'UCP et les prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des obligations du fournisseur de services. On cite à ce titre les obligations suivantes :
 - a) Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
 - b) Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
 - c) Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre de 15 à 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques (voir § 4.3.2).
 - d) Interdiction du travail forcé
- 3) Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et aux travaux doit faire mention dans la section concernant le « modèle de contrat », les obligations et les dispositions générales du prestataire de services, qui touchent les obligations citées ci-haut. En conséquence, le contrat de services ou de marchés doit énoncer les droits applicables, le Code de travail à Madagascar et ses décrets d'application subséquents.
- 4) Enfin, le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour le prestataire de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leur fonction. (Voir en Annexe 2).

9.3. Contrat des travailleurs contractuels

Certes, le contrat professionnel a un caractère confidentiel. Toutefois, l'UCP 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.

9.4. Santé et sécurité des travailleurs contractuels

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

9.5. Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels

- 1) L'UCP mettra en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs contractuels avec des tiers tels que les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants. Cette mesure se traduira par l'intégration des clauses spécifiques avec les tiers dans leurs contrats respectifs. Ces clauses peuvent concerner des obligations de contrôle, des audits systématiques, des inspections, et des rapports sur la gestion de la main d'œuvre. Cette gestion de la main d'œuvre se rapporte aux contrats d'embauche, les formations, les conditions de travail, le contrôle de l'emploi des enfants, ainsi que les mesures SST appliquées.
- 2) L'UCP a pour obligation de faire le suivi de proximité de la gestion de la main d'œuvre, pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation envers les employés, s'ils sont utilisés dans le cadre du Projet. A ce propos, les tiers (prestataires et fournisseurs et sous-traitants) sont tenus de communiquer les informations requises pour un suivi effectif. Le suivi de performance effectué par l'UCP peut se faire de manière inopinée sur le terrain.
- 3) L'UCP exigera de la part des contracteurs l'établissement de rapports trimestriels pour l'évaluation et le suivi de leur performance. Ces rapports trimestriels devront se rapporter aux indicateurs de suivi définis par l'UCP (tels que mentionnés à la section 5.3 du document).

9.6. Protection des travailleurs

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

10. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

- 1) La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES2, cette gestion doit respecter les principes et les directives établis ci-après.
- 2) 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 PGM0. Ainsi, les PGM0 ne s'appliqueront pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UCP.

10.1. Recrutement des employés des fournisseurs principaux

- 1) Les travailleurs, employés par les prestataires ou tiers, seront recrutés par ces derniers eux-mêmes.
- 2) Le fournisseur de l'UCP engagera et recrutera son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, le fournisseur doit se conformer aux dispositions générales établies au chapitre 8 de ce document, concernant le recrutement du personnel, notamment pour ce qui concerne l'âge des individus pouvant être admis à l'emploi et le travail forcé.
- 3) Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- 4) L'UCP doit insister également sur le fait que, à compétences égales, le fournisseur privilégiera la main d'œuvre locale lorsque le service est exécuté au niveau des localités. Cependant, ils ne sont pas tenus de les consulter quant au choix des candidats à retenir.

10.2. Contrat des employés des fournisseurs principaux

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

10.3. Mesures de protection de santé et de sécurité

- 1) Les fournisseurs principaux ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites supra s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.
- 2) D'autre part, le fournisseur 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. L'UCP est en droit d'exiger du fournisseur de fournir une copie des polices d'assurance contractées.
- 3) De plus, le fournisseur doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité de ses employés.
- 4) Enfin, l'employé recruté par le fournisseur dans le cadre de contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre de normes HSSE (Annexe 2).

10.4. Mécanisme de suivi

- 1) L'UCP effectuera une prospection afin d'établir une sélection et d'évaluer en amont les fournisseurs/prestataires potentiels correspondants aux dispositions définies par le

Projet sur le travail forcé et le travail des enfants ; ainsi que sur la santé et la sécurité des travailleurs.

- 2) 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.
- 3) Les fournisseurs de services et prestataires sélectionnés devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs principaux. De ce fait, ils devront s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures ou matériaux produits et livrés chez eux.

10.5. Formation

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

11. GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les agents de l'Administration publique concernés par ce chapitre sont : les agents fonctionnaires des ministères concernés (MEH, MNDPT, MEN, MSANP, MATSF, MPPSPF) avec leurs services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale et des institutions publiques.

11.1. Statut professionnel des agents de l'Administration publique

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

11.2. Avantages

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

11.3. Formation

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

12. SUIVI ET EVALUATION DES PGM0

- 1) La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre incombe principalement à l'UCP. Toutefois, elle fait intervenir les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet.
- 2) Concrètement parlant, la coordination et le suivi des actions des PGM0 sont sous la responsabilité et la supervision de l'UCP ou des prestataires.
- 3) Le suivi et la surveillance comprennent des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier du sous-projet et des activités dans le cadre du Projet DECIM.
- 4) 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 et les codes de conduites, (e) formations reçues par les travailleurs.
- 5) L'UCP veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace du document des PGM0. 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) :
 - a) Nombre de postes à pourvoir dans l'Unité de Coordination du Projet;
 - b) Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir ;
 - c) Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagregés par sexe ;
 - d) Nombre de travailleurs locaux dont les femmes ;
 - e) Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes ;
 - f) Nombre de travailleurs de courte durée ;
 - g) Nombre de travailleurs / Nombre de contrats ;
 - h) Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps ;
 - i) Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans) ;
 - j) Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - k) Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - l) Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs d'intrants et des prestataires externes ;
 - m) Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
 - n) Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées) ;
 - o) 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.).
 - p) Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre de la mise en œuvre des sous-projets.
 - q) Nombre d'évaluation du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires).
- 6) Enfin, le PGM0 fera l'objet d'un suivi-évaluation au cours de l'évaluation du Projet, donc soit à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. De la sorte, cela permet de suivre la réalisation, et à terme d'en mesurer les résultats de l'application du document des PGM0. En tant que responsables, l'UCP est garante de l'exactitude des informations fournies pour l'application du document des PGM0.

- 7) Les contenus du document 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.
- 8) 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-cadres de gestion de risques environnementaux et sociaux.

ANNEXES

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET
--

I. ENGAGEMENT GLOBAL

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

ii. ENGAGEMENT SPECIFIQUE

A. Préservation de l'image du Projet

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

B. Comportement général

2. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
3. Je vais 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 sexuels (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 faire 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, je dois 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. Discretion 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: _____

**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 HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat les VBG/EAS-HS.

23 L'entreprise s'engage à afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des

exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.

- 24 L'entreprise veille à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 25 L'entreprise s'assure à ce qu'une personne appropriée est désignée comme «point focal» de l'entreprise pour traiter les questions de VBG/EAS-HS, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG/EAS-HS
- 26 L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG/EAS-HS soit élaboré en consultation avec le Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E), ce qui comprend au minimum:
 - i. Procédure de déclaration de VBG/EAS-HS pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et,
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG/EAS-HS
- 27 L'entreprise s'assure à mettre en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires au Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- 28 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG/EAS-HS du projet.
- 29 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS.

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

Nom de l'entreprise: _____

Signature: _____

Nom en majuscules: _____

Titre⁷ : _____

Date: _____

⁷ Gérant de l'entreprise

CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE⁸
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.

⁸ Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

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 3 : Qualification de faute lourde

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

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

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

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

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

Secteur agricole

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

Dans le domaine de l'industrie et du bâtiment

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

Catégorie	Qualification professionnelle
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.
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. Note intérimaire ESF / Sauvegarde : Considérations COVID-19 dans les Projets de construction / travaux de génie civil

La présente note a été publiée le 7 avril 2020 et comprend des liens vers les dernières directives disponibles à ce jour (par exemple, les directives de l'OMS). Étant donné l'évolution rapide de la situation créée par la COVID-19, il est important, lors de l'utilisation de cette Note, de vérifier si de nouvelles mises à jour de ces ressources externes ont été publiées.

1. INTRODUCTION

Les Gouvernements sont confrontés à des difficultés sans précédent en raison de la pandémie de COVID-19. Pour traiter les questions liées à cette maladie dans les opérations tant en cours que nouvelles, commençons par reconnaître que nous sommes en face d'un contexte exceptionnel et que les circonstances exigent une gestion capable de répondre et de s'adapter pour éviter, atténuer et gérer ce qui peut être une situation en évolution rapide.

Dans plusieurs cas, nous demanderons aux Emprunteurs de consentir des efforts raisonnables selon les circonstances, sans toutefois perdre de vue le fait que ce qui est possible aujourd'hui pourrait changer demain, ce changement pouvant être positif, parce que davantage de fournitures et de conseils pourraient être disponibles, ou négatif, parce que la propagation du virus pourrait être accélérée.

Cette note intérimaire vise à fournir des conseils aux équipes sur la manière d'aider les Emprunteurs à traiter les questions clés associées au COVID-19, tout en confirmant les conseils déjà fournis le mois dernier. Elle doit donc être utilisée en lieu et place des autres directives ou documents d'orientation publiés jusqu'à présent. Cette note sera étoffée au fur et à mesure de l'évolution de la situation mondiale et des leçons apprises par la Banque (et d'autres organismes). La situation n'est guère propice à une solution unique applicable à toutes les parties concernées. Plus que jamais, les équipes devront travailler avec les Emprunteurs et les projets pour comprendre les activités menées et les risques que ces activités peuvent comporter. Un soutien sera nécessaire pour concevoir des mesures d'atténuation applicables dans le cadre d'un projet. Ces mesures devront tenir compte des capacités des organismes gouvernementaux, de la disponibilité des fournitures et des difficultés pratiques des opérations sur le terrain, notamment la mobilisation, la supervision et le suivi des parties prenantes. Dans de nombreuses circonstances, la communication elle-même peut être difficile, lorsque les réunions en face à face sont restreintes ou interdites, ou lorsque les solutions informatiques sont limitées ou peu fiables. La présente note souligne l'importance d'une planification minutieuse des scénarios envisagés, ainsi que l'importance de procédures et protocoles clairs, de systèmes de gestion, d'une communication et d'une coordination efficaces. Elle souligne aussi la nécessité d'une grande réactivité dans un environnement en mutation. Elle recommande d'évaluer la situation actuelle du projet, de mettre en place des mesures d'atténuation pour éviter le risque d'infection ou le réduire, et de planifier la marche à suivre si les travailleurs du projet sont infectés ou si la main-d'œuvre comprend des travailleurs des communautés environnantes touchées par le COVID-19.

Dans de nombreux projets, les mesures visant à éviter le risque d'infection ou à le réduire au minimum devront être mises en œuvre en même temps que la prise en charge des travailleurs malades et les relations avec la communauté, dont certains membres peuvent également être malades ou préoccupés par l'infection. Les Emprunteurs doivent comprendre les obligations qui incombent aux entrepreneurs en vertu de leurs contrats en cours (voir section 2), exiger d'eux

qu'ils mettent en place des structures organisationnelles appropriées (voir section 4) et qu'ils élaborent des procédures pour traiter les différents aspects du COVID-19 (voir section 5)

2. LES DÉFIS DES TRAVAUX DE CONSTRUCTION OU DE GÉNIE CIVIL

Les projets comprenant des travaux de construction ou de génie civil impliquent souvent une main-d'œuvre importante, ainsi que des fournisseurs et des fonctions et services de soutien. La main-d'œuvre peut être composée de travailleurs recrutés sur les marchés du travail internationaux, nationaux, régionaux et locaux. Ces travailleurs peuvent avoir besoin de vivre dans un logement sur place, ou se loger dans des communautés proches des lieux de travail ou de retourner chez eux après le travail. Il peut y avoir différents entrepreneurs présents en permanence sur le site, exerçant différentes activités, chacun avec ses propres travailleurs affectés à ces tâches. Les chaînes d'approvisionnement peuvent impliquer des fournisseurs internationaux, régionaux et nationaux qui facilitent le flux régulier de biens et de services pour le projet (y compris les fournitures essentielles au projet telles que le carburant, les denrées alimentaires et l'eau). Il y aura donc un flux régulier d'acteurs à titres divers qui accèdent au site ou en sortent ; il s'agit notamment des services de soutien, tels que la restauration, les services de nettoyage, les livraisons d'équipement, de matériel et de fournitures, et des sous-traitants spécialisés, amenés à livrer des éléments spécifiques des travaux. Étant donné la complexité, la concentration et le nombre de travailleurs, le risque de propagation de maladies infectieuses dans les projets de construction ainsi que leurs implications sont très sérieux. Les projets peuvent voir une grande partie de leur main-d'œuvre tomber malade, ce qui mettra à rude épreuve les installations sanitaires du projet, aura des répercussions sur les services d'urgence et de santé locaux et pourrait compromettre l'avancement des travaux de construction et le calendrier du projet. La sévérité de ces incidents augmentera si la main-d'œuvre est nombreuse ou si le projet se situe dans des zones reculées ou mal desservies. Dans ces conditions, les relations avec la communauté pourraient être tendues ou difficiles et des conflits pourraient survenir, en particulier si les gens ont le sentiment d'être exposés à la maladie par le projet ou s'ils doivent se battre pour obtenir des ressources limitées. Le projet doit également prendre des précautions adaptées pour éviter d'introduire l'infection dans les communautés locales.

3. CETTE SITUATION EST-ELLE PRÉVUE DANS LES CLAUSES DU CONTRAT DE CONSTRUCTION ?

Étant donné la nature sans précédent de la pandémie de COVID-19, il est peu probable que les contrats de construction/travaux de génie civil en cours couvrent tout ce qu'un entrepreneur prudent devra faire. Néanmoins, l'Emprunteur doit prendre comme point de départ le contrat, qui détermine les obligations qui incombent à un entrepreneur et la mesure dans laquelle celles-ci sont liées à la situation actuelle.

Les obligations en matière de santé et de sécurité dépendront du type de contrat existant (entre l'Emprunteur et l'entrepreneur principal : entre les entrepreneurs principaux et les sous-traitants). Il en sera autrement si l'Emprunteur a utilisé les dossiers types d'appels d'offre de la Banque mondiale ou des dossiers d'appel d'offres nationaux. Si un document de la FIDIC a été utilisé, il y aura des dispositions générales relatives à la santé et sécurité. Par exemple, la norme FIDIC, Conditions générales des contrats de construction (deuxième édition 2017), qui ne contient aucune « amélioration du CES », stipule (dans les conditions générales, clause 6.7) que l'Entrepreneur doit :

- prendre toutes les précautions voulues pour préserver la santé et la sécurité de son personnel
- désigner un responsable pour la prévention des accidents sur le chantier, qui aura le pouvoir d'émettre des directives en vue de maintenir la santé et sécurité de tout le personnel autorisé à accéder au site et à y travailler et de prendre les mesures de protection nécessaires pour prévenir les accidents
- veiller, en collaboration avec les autorités sanitaires locales, à ce que le personnel médical, les installations de premiers secours, l'infirmerie, les services d'ambulance et tout autre service médical spécifié soient disponibles à tout moment sur le chantier et dans tout logement
- veiller à ce que des dispositions appropriées soient prises pour répondre à toutes les exigences nécessaires en matière de bien-être et d'hygiène et pour prévenir les épidémies

Ces exigences ont été renforcées par l'introduction du CES dans les dossiers types d'appel d'offres (édition de juillet 2019). La clause générale de la FIDIC mentionnée ci-dessus a été renforcée pour tenir compte des exigences du CES. Au-delà des exigences générales de la FIDIC évoquées ci-dessus, les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour l'entrepreneur, notamment :

- assurer la formation en matière de santé et sécurité du personnel de l'entrepreneur (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que l'entrepreneur emploie sur le chantier, y compris le personnel et les autres employés de l'entrepreneur et les sous-traitants et tout autre personnel aidant l'entrepreneur à réaliser les activités du projet)
- mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel de l'entrepreneur puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines
- donner au personnel de l'entrepreneur le droit de signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines, et d'exercer son droit de retrait face à une situation de travail s'il lui paraît raisonnablement justifié que cette situation présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé (sans avoir à craindre des représailles pour avoir signalé ou avoir exercé son droit de retrait)
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter la propagation des maladies ou la réduire au minimum, y compris des mesures visant à éviter ou à réduire au minimum la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre liée à des contrats temporaires ou permanents
- fournir un mécanisme de traitement des plaintes facilement accessible pour soulever des préoccupations sur le lieu de travail

Lorsque le formulaire de contrat utilisé est celui de la FIDIC, l'Emprunteur (en qualité de Maître d'ouvrage) sera représenté par l'Ingénieur (également appelé dans cette note l'Ingénieur chargé de la supervision). L'Ingénieur sera autorisé à exercer l'autorité précisée ou nécessairement sous-entendue dans le contrat de construction. Dans ce cas, l'Ingénieur (par l'intermédiaire de son personnel sur place) sera l'interface entre la CEP et l'Entrepreneur. Il est dès lors important de comprendre l'étendue des responsabilités de l'Ingénieur. Il est également important de reconnaître que dans le cas de maladies infectieuses telles que la COVID-19, la gestion du projet – par le biais de la hiérarchie de l'entrepreneur/sous-traitant – n'est aussi efficace que son maillon le plus faible. Il est important de procéder à un examen approfondi des procédures/plans de gestion tels qu'ils seront mis en œuvre dans l'ensemble de la hiérarchie de l'entrepreneur. Les contrats existants donnent les grandes lignes de cette structure ; ils constituent la base permettant à l'Emprunteur de comprendre comment les mesures d'atténuation proposées seront conçues et

comment la gestion adaptative sera mise en œuvre, et d'entamer une conversation avec l'Entrepreneur sur les mesures à prendre pour tenir compte du COVID-19 dans le projet.

4. QUELLE PLANIFICATION L'EMPRUNTEUR DOIT-IL FAIRE ?

- Les équipes spéciales doivent travailler avec les Emprunteurs (CEP) pour confirmer que les projets (i) prennent les précautions adéquates pour prévenir une épidémie de COVID-19 ou l'atténuer, et (ii) ont identifié ce qu'il faut faire en cas d'épidémie. Vous trouverez ci-dessous des suggestions sur la manière de procéder :
- La CEP (Cellule d'exécution du projet), soit directement, soit par l'intermédiaire de l'Ingénieur chargé de la supervision, doit demander par écrit à l'Entrepreneur principal des détails sur les mesures prises pour faire face aux risques. Comme indiqué dans la section 3, le contrat de construction doit inclure des exigences en matière de santé et sécurité. Celles-ci peuvent alors être utilisées comme base pour l'identification des mesures spécifiques de lutte contre la COVID-19 et mises en œuvre. Ces mesures peuvent être présentées sous la forme d'un plan d'urgence, d'une extension du plan d'urgence et de préparation du projet existant ou de procédures autonomes. Elles peuvent se traduire par des révisions du Manuel de santé et sécurité du projet. Cette demande doit être faite par écrit (en suivant toute procédure applicable au titre du contrat entre l'Emprunteur et l'entrepreneur)
- Au moment de la demande, il peut être utile pour la CEP de préciser les domaines à prendre en compte, y compris les éléments énoncés à la section 5 ci-dessous, et tenir compte des éléments actuels et pertinents, ainsi que des orientations fournies par les autorités nationales, l'OMS et d'autres organismes. Voir la liste des références en annexe à la présente Note.
- La CEP doit exiger de l'entrepreneur qu'il convoque des réunions régulières avec les spécialistes de la santé et sécurité du projet ainsi qu'avec le personnel médical (et, le cas échéant, les autorités sanitaires locales), et qu'il prenne en compte leurs conseils dans la conception et la mise en œuvre des mesures convenues.
- Dans la mesure du possible, une personne de haut rang devrait être désignée comme point de contact pour traiter les questions relatives au COVID-19. Il peut s'agir d'un conducteur de travaux ou d'un expert en santé et sécurité. Cette personne peut être chargée de coordonner la préparation du chantier et de veiller à ce que les mesures prises soient communiquées aux travailleurs, aux personnes qui accèdent au chantier et à la communauté locale. Il est également conseillé de désigner au moins un(e) remplaçant(e), au cas où le point focal tomberait malade ; cette personne devrait être au courant des dispositions en vigueur.
- Sur les sites où se côtoient plusieurs entrepreneurs et donc (en fait) différentes équipes de travail, la demande doit souligner l'importance de la coordination et de la communication entre les différentes parties. Le cas échéant, la CEP doit demander à l'entrepreneur principal de mettre en place un protocole de réunions régulières des différents entrepreneurs, exigeant que chacun désigne un membre du personnel (avec remplaçant(e)) pour assister à ces réunions. Au cas où les réunions ne peuvent être tenues en personne, toutes les technologies de l'information disponibles doivent être mises à contribution pour les tenir. L'efficacité des mesures d'atténuation dépendra des points les plus faibles de la mise en œuvre, et il est dès lors important que tous les entrepreneurs et sous-traitants comprennent les risques et la procédure à suivre.

- La CEP, soit directement soit par l'intermédiaire de l'Ingénieur chargé de la supervision, peut aider les projets à identifier les mesures d'atténuation appropriées, en particulier lorsque celles-ci impliquent une interface avec les services locaux, notamment les services de santé et d'urgence. Dans de nombreux cas, la CEP peut jouer un rôle précieux en mettant en relation les représentants des projets avec les agences gouvernementales locales, et en aidant à coordonner une réponse stratégique, qui tient compte de la disponibilité des ressources. Dans un souci d'efficacité, les projets doivent entreprendre des concertations avec les organismes gouvernementaux concernés et d'autres projets à proximité et travailler en coordination avec eux.
- Les travailleurs doivent être encouragés à utiliser le mécanisme de traitement des plaintes du projet en vigueur pour signaler leurs préoccupations concernant la COVID19, les préparatifs effectués par le projet pour traiter les questions liées à la pandémie, la manière dont les procédures sont mises en œuvre et les préoccupations concernant la santé de leurs collègues et des autres membres du personnel.

5. QUEL(S) ASPECT(S) L'ENTREPRENEUR DOIT-IL PRENDRE EN CHARGE ?

L'entrepreneur doit identifier des mesures pour remédier à la situation créée par la COVID-19. Le contexte du projet déterminera les possibilités offertes : le lieu, les ressources existantes du projet, la disponibilité des fournitures, la capacité des services d'urgence/santé locaux, la mesure dans laquelle le virus circule déjà dans la région. Une approche systématique de la planification, reconnaissant les problèmes liés à l'évolution rapide des circonstances, aidera le projet à mettre en place les meilleures mesures possibles pour la riposte. Comme évoqué plus haut, les mesures visant à traiter le problème posé par la COVID-19 peuvent être présentées de différentes manières (sous la forme d'un plan d'urgence, d'une extension du plan d'urgence et de préparation du projet en vigueur ou de procédures autonomes). Les CEP et les entrepreneurs doivent se référer aux orientations publiées par les autorités compétentes, tant nationales qu'internationales (par exemple l'OMS), qui sont régulièrement actualisées (voir les exemples de références et de liens fournis en annexe).

La lutte contre la COVID-19 sur un site de projet va au-delà de la santé et sécurité au travail, et constitue une question plus large nécessitant d'appliquer différents membres de l'équipe de gestion de projet. Dans de nombreux cas, l'approche la plus efficace consistera à établir des procédures pour traiter les problèmes, puis à veiller à ce que ces procédures soient mises en œuvre de manière systématique. Le cas échéant, compte tenu du contexte du projet, une équipe désignée doit être mise en place pour traiter les questions liées au COVID-19; elle sera composée de représentants de la CEP, de l'Ingénieur chargé de la supervision, de la direction (par exemple, le chef de projet) de l'entrepreneur et des sous-traitants, la sécurité, ainsi que des professionnels du secteur médical et de la santé. Les procédures doivent être claires et simples, améliorées si nécessaire, et supervisées et contrôlées par le(s) point(s) focal(aux) COVID-19. Les procédures doivent être documentées, distribuées à tous les entrepreneurs et discutées lors de réunions régulières pour faciliter la gestion adaptative. Les questions présentées ci-dessous comprennent un certain nombre de points qui traduisent la bonne gestion attendue sur le lieu de travail, mais qui sont particulièrement opportuns pour préparer la réponse du projet au COVID-19.

(a) Évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre

Sur de nombreux chantiers de construction, les travailleurs peuvent provenir de plusieurs sources, par exemple des travailleurs issus des communautés locales, d'une autre région du pays

ou d'un autre pays. Les travailleurs seront employés dans des conditions différentes et ne seront pas logés à la même enseigne. L'évaluation de ces différents aspects de la main-d'œuvre aidera à identifier les mesures d'atténuation adéquates :

- L'entrepreneur doit préparer un profil détaillé des effectifs du projet, des principales activités de travail, du calendrier de réalisation de ces activités, des différentes durées de contrat et des rotations (par exemple 4 semaines de travail, 4 semaines de repos)
- Il faut notamment ventiler les travailleurs en fonction de leur lieu de résidence, à savoir les travailleurs qui résident à leur domicile (c'est-à-dire les travailleurs issus des communautés), les travailleurs qui logent au sein de la communauté locale et les travailleurs logés sur place. Dans la mesure du possible, il devrait également identifier les travailleurs qui pourraient être plus exposés au COVID-19, ceux qui ont déjà des problèmes de santé ou qui pourraient autrement être exposés à des risques.
- Il convient d'envisager des moyens de réduire au minimum les mouvements d'entrée et de sortie du chantier. Il pourrait s'agir de prolonger la durée des contrats en cours, afin d'éviter que les travailleurs ne retournent chez eux dans les zones touchées, ou qu'ils ne reviennent sur le chantier après avoir quitté les zones touchées.
- Les travailleurs logés sur le site devraient être tenus de réduire au minimum les contacts avec les personnes se trouvant à proximité du chantier et, dans certains cas, il devrait leur être interdit de le quitter pendant la durée de leur contrat, afin d'éviter tout contact avec les communautés locales.
- Il faudrait envisager d'exiger des travailleurs logés dans la communauté locale qu'ils se déplacent vers un logement du chantier (sous réserve de disponibilité) où ils seraient soumis aux mêmes restrictions.
- Les travailleurs issus des communautés locales, qui rentrent chez eux chaque jour, chaque semaine ou chaque mois, seront plus difficiles à gérer. Ils doivent être soumis à des contrôles sanitaires à l'entrée du site (comme indiqué ci-dessus) et, à un moment donné, les circonstances peuvent rendre nécessaire de leur imposer soit d'utiliser un logement sur le site, soit de ne pas venir travailler.

(b) Accès au chantier et contrôle en début de travaux

L'accès au chantier doit être contrôlé et documenté pour les travailleurs et les autres parties, y compris le personnel de soutien et les fournisseurs. Parmi les mesures possibles, on peut citer

- Mettre en place un système de contrôle de l'accès au chantier, en sécuriser les limites et établir des points d'accès désignés (s'ils n'existent pas encore). L'accès au chantier doit être documenté.
- Former le personnel de sécurité au système (amélioré) mis en place pour sécuriser le chantier et en contrôler les entrées et sorties, aux comportements requis pour faire appliquer ce système et à toute considération spécifique au COVID.
- Former le personnel qui surveillera l'accès au chantier, lui fournir les ressources nécessaires pour documenter l'entrée des travailleurs, effectuer des contrôles de température et enregistrer les coordonnées de tout travailleur qui se voit refuser l'entrée.

- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail avant leur accès au chantier ou de commencer à travailler. Si des procédures devaient déjà être mises en place à cet effet, une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs qui ont déjà des problèmes de santé ou qui peuvent être autrement exposés à un risque. Il convient d'envisager la démobilisation du personnel ayant des affections préexistantes.
- Contrôler et enregistrer les températures des travailleurs et des autres personnes accédant au chantier ou obligation pour tout le monde de se signaler avant ou au moment de l'accès.
- Tenir des réunions d'information quotidiennes avec les travailleurs avant de commencer le travail, en se concentrant sur les considérations spécifiques du COVID-19, y compris le respect des précautions à prendre en cas de toux, l'hygiène des mains et les mesures d'éloignement, en utilisant des démonstrations et des méthodes participatives.
- Lors de ces réunions d'information quotidiennes, rappeler aux travailleurs de s'autosurveiller pour détecter d'éventuels symptômes (fièvre, toux) et de signaler tout symptôme à leur superviseur ou au point focal COVID-19 ou s'ils se sentent mal.
- Empêcher un travailleur d'une zone touchée ou qui a été en contact avec une personne infectée de revenir sur le chantier pendant 14 jours ou (si cela n'est pas possible) isoler ce travailleur pendant 14 jours.
- Empêcher un travailleur malade d'accéder au chantier, l'orienter vers les établissements de santé locaux si nécessaire ou l'obliger à s'isoler chez lui pendant 14 jours.

(c) Hygiène générale

Les exigences en matière d'hygiène générale doivent être communiquées et contrôlées, notamment :

- Former les travailleurs et le personnel sur place aux signes et symptômes du COVID-19, à la manière dont elle se propage, à la manière de se protéger (y compris le lavage régulier des mains et le fait d'éviter les contacts proches) et à la conduite à tenir si eux-mêmes ou d'autres personnes présentent des symptômes. On trouvera de plus amples informations dans les conseils de l'OMS au grand public sur le nouveau coronavirus (COVID-19) (WHO COVID-19 Advice for the Public).
- Placer des affiches et des panneaux autour du chantier, avec des illustrations et du texte dans les langues locales.
- Veiller à ce que des postes de lavage des mains avec du savon, des serviettes en papier jetables et des poubelles fermées soient implantés à des endroits clés du chantier, y compris aux points d'accès des zones de travail, au niveau des toilettes, de la cantine ou d'un point de distribution de nourriture, ou un approvisionnement en eau potable, dans les logements des travailleurs, dans les stations de traitement des déchets, dans les magasins et dans les espaces communs. Lorsque les postes de lavage des mains n'existent pas ou ne sont pas adéquats, des dispositions doivent être prises pour les mettre en place. Un désinfectant à base d'alcool (si disponible, 60-95 % d'alcool) peut également être utilisé.
- Inspecter les aménagements pour les travailleurs et les évaluer à la lumière des exigences énoncées dans la note d'orientation de la SFI/BERD sur les processus et normes applicables aux mesures d'adaptation pour les travailleurs (IFC/EBRD guidance note on Workers'

Accommodation: Processes and Standards), qui fournit de précieuses indications sur les bonnes pratiques en matière d'aménagement.

- Réserver une partie des logements des travailleurs à l'auto quarantaine préventive ainsi qu'à l'isolement plus formel du personnel susceptible d'être infecté (voir paragraphe (f))

(d) Nettoyage et élimination des déchets

Procéder à un nettoyage régulier et total de toutes les installations du chantier, y compris les bureaux, les logements, les cantines et les espaces communs. Revisiter les protocoles de nettoyage des principaux équipements de construction (en particulier s'ils sont utilisés par différents opérateurs). Cela devrait inclure :

- Fournir au personnel de nettoyage un équipement, des matériaux et du désinfectant adéquats.
- Examiner les systèmes de nettoyage général, en formant le personnel de nettoyage aux procédures de nettoyage appropriées et à la fréquence appropriée dans les zones à forte utilisation ou à haut risque.
- Lorsque le personnel de nettoyage sera appelé à nettoyer des zones qui ont été contaminées par la COVID-19 ou sont soupçonnées de l'avoir été, on mettra à leur disposition un EPI adéquat composé de blouses ou de tabliers, de gants, d'une protection des yeux (masques, lunettes ou écrans faciaux) et de bottes ou chaussures de travail fermées. En l'absence d'EPI adéquat, le personnel de nettoyage doit disposer des meilleures alternatives disponibles
- Formation du personnel de nettoyage à une hygiène adéquate (y compris le lavage des mains) avant, pendant et après les activités de nettoyage ; à l'utilisation sûre des EPI (le cas échéant) ; au contrôle des déchets (y compris pour les EPI et les produits de nettoyage utilisés).
- Tout déchet médical produit pendant la prise en charge de travailleurs malades doit être collecté en toute sécurité dans des conteneurs ou des sacs désignés et traité et éliminé conformément aux exigences pertinentes (par exemple, nationales, OMS). Si la combustion et l'incinération à ciel ouvert de déchets médicaux sont nécessaires, elles doivent être aussi limitées que possible dans le temps. Les déchets doivent être réduits et séparés, de sorte que seule la plus petite quantité de déchets soit incinérée. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets pour lutter contre la COVID-19 (WHO interim guidance on Water, Sanitation and Waste Management for COVID-19).

(e) Adaptation des pratiques de travail

- Envisager de modifier les processus et les horaires de travail afin de réduire les contacts entre les travailleurs, en reconnaissant que cela risque d'avoir un impact sur le calendrier du projet. Ces mesures pourraient inclure, entre autres, les suivantes :
- Réduire les effectifs des équipes de travail.
- Limiter le nombre de travailleurs sur le chantier à un moment donné.
- Passer à une rotation de travail de 24 heures.
- Adapter ou remanier les méthodes de travail pour des activités et des tâches spécifiques afin d'éviter les contacts proches, et former les travailleurs à ces processus.

- Poursuivre les formations habituelles en matière de sécurité, en ajoutant des considérations spécifiques au COVID-19. La formation doit comprendre l'utilisation correcte des EPI normaux. Bien qu'à la date de la présente note, il ne soit généralement conseillé aux travailleurs de la construction d'utiliser des EPI spécifiques au COVID-19, cette question doit être suivie de près. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle (EPI) dans le cadre de la lutte contre la COVID-19 (WHO interim guidance on Rational Use of Personal Protective Equipment (PPE) for COVID-19).
- Révision des méthodes de travail afin de réduire l'utilisation des EPI de construction, au cas où les fournitures se feraient rares ou que les EPI seraient nécessaires pour le personnel médical ou les nettoyeurs. Il pourrait s'agir, par exemple, d'essayer de réduire le besoin de masques anti-poussières en vérifiant que les systèmes d'arrosage sont en bon état de fonctionnement et sont maintenus ou de réduire la limite de vitesse pour les camions de transport.
- Organiser (si possible) les pauses de travail dans les zones extérieures du site.
- Envisager de modifier la disposition des cantines et d'échelonner les heures de repas afin d'éviter les contacts proches et d'échelonner et/ou de restreindre temporairement l'accès aux installations de loisirs qui peuvent exister sur place, y compris les gymnases.
- À un moment donné, il peut s'avérer nécessaire de remanier le calendrier global du projet, afin d'évaluer la mesure dans laquelle il doit être ajusté (ou le travail arrêté complètement) pour tenir compte des pratiques de travail prudentes, de l'exposition potentielle des travailleurs et de la communauté et de la disponibilité des fournitures, en intégrant les conseils et instructions du gouvernement.

(f) Service médical du Projet

- Examiner l'adéquation du service médical actuel du projet, en tenant compte des infrastructures existantes (taille de la clinique ou du poste médical, nombre de lits, installations d'isolement), du personnel médical, des équipements et des fournitures, des procédures et de la formation. Lorsque ces services ne sont pas adéquats, il faut envisager de les améliorer dans la mesure du possible, notamment développer les infrastructures médicales et préparer les zones où les patients peuvent être isolés.
- Des conseils sur la mise en place d'installations d'isolement sont donnés dans les orientations provisoires de l'OMS sur les considérations relatives au placement en quarantaine de personnes dans le cadre de l'endiguement de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Les installations d'isolement doivent être situées loin du logement des travailleurs et des travaux en cours. Dans la mesure du possible, les travailleurs doivent disposer d'une chambre individuelle bien aérée (fenêtres et porte ouvertes). Lorsque cela n'est pas possible, les installations d'isolement doivent permettre de laisser un mètre au moins entre les travailleurs d'une même pièce, en séparant les travailleurs par des rideaux, si possible. Les travailleurs malades doivent limiter leurs déplacements, en évitant les zones et les installations communes, et ne sont pas autorisés à recevoir des visiteurs avant qu'ils n'aient été déclarés guéris après 14 jours. S'ils doivent utiliser des zones et des installations communes (par exemple des cuisines ou des cantines), ils ne doivent le faire qu'en l'absence de travailleurs non affectés et les zones/installations doivent être nettoyées avant et après cette utilisation.

- La Formation du personnel médical qui devrait inclure les conseils actuels de l'OMS sur la COVID-19 et des recommandations sur les spécificités du COVID-19. En cas de suspicion d'infection par la COVID-19, les prestataires de soins sur place doivent suivre les orientations provisoires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus (nCoV).
- La Formation du personnel médical aux tests si des tests sont disponibles
- Évaluer le stock actuel d'équipements, de fournitures et de médicaments sur place, et obtenir des stocks supplémentaires, si nécessaire et si possible. Il peut s'agir d'EPI médicaux, tels que des blouses, tabliers, masques médicaux, gants et protection des yeux. On se référera aux orientations de l'OMS sur ce qui est conseillé (pour de plus amples informations, voir les orientations provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle (EPI) dans la cadre de la lutte contre la COVID-19 (WHO interim guidance on rational use of personal protective equipment (PPE) for COVID-19)
- Si des articles d'EPI ne sont pas disponibles en raison d'une pénurie mondiale, le personnel médical participant au projet doit convenir des alternatives et essayer de se les procurer. Les alternatives que l'on trouve couramment sur les chantiers de construction sont les masques anti-poussière, les gants.
- Bien que ces articles ne fassent pas l'objet de recommandations, ils doivent être utilisés en dernier recours si aucun EPI médical n'est disponible.
- Les respirateurs ne seront normalement pas disponibles sur les lieux de travail et, en tout état de cause, l'intubation ne devrait être effectuée que par un personnel médical expérimenté. Si un travailleur est très malade au point d'être incapable de respirer correctement par lui-même, il doit être immédiatement dirigé vers l'hôpital local (voir point (g)) ci-dessous).
- Examiner les méthodes de traitement des déchets médicaux en vigueur, y compris les systèmes de stockage et d'élimination. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets pour lutter contre le COVID-19, et les orientations de l'OMS sur la gestion sûre des déchets provenant des activités de soins de santé (WHO guidance on safe management of wastes from health-care activities).

(g) Services de santé et autres services locaux

Étant donné la portée limitée des services médicaux du projet, il se peut que le projet doive diriger les travailleurs malades vers les services médicaux locaux. La préparation à cet effet comprend les mesures suivantes :

- Obtenir des informations sur les ressources et les capacités des services médicaux locaux (par exemple, le nombre de lits, la disponibilité du personnel qualifié et des fournitures essentielles).
- Mener des discussions préliminaires avec des établissements de santé spécifiques, afin de convenir de ce qu'il convient de faire en cas de besoin d'orientation des travailleurs malades.
- Envisager les moyens par lesquels le projet peut aider les services de santé locaux à se préparer à ce que les membres de la communauté tombent malades, en reconnaissant que les personnes âgées ou celles ayant des affections préexistantes ont besoin d'un soutien supplémentaire pour accéder à un traitement adéquat si elles venaient à tomber malades.

- Préciser la manière dont un travailleur malade sera transporté vers l'établissement de santé et vérifier la disponibilité d'un tel transport.
- Établir un protocole convenu pour les communications avec les services d'urgence/de santé locaux.
- Convenir avec les services médicaux/établissements de santé spécifiques locaux de l'étendue des services à fournir, de la procédure d'admission des patients et (le cas échéant) des coûts ou des paiements qui peuvent être impliqués.
- Une procédure doit malheureusement aussi être préparée afin que la direction du projet sache la
- Bien que les procédures normales du projet continuent de s'appliquer, la COVID-19 pourrait soulever d'autres questions en raison de la nature infectieuse de la maladie. Le projet doit être en liaison avec les autorités locales compétentes pour coordonner les interventions, y compris toute exigence de rapport ou autre en vertu du droit national.

(h) Cas de maladie ou propagation du virus

L'OMS fournit des conseils détaillés sur ce qu'il convient de faire pour traiter une personne qui tombe malade ou présente des symptômes qui pourraient être associés au virus du COVID-19. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur la Lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus (nCoV). Le projet devrait définir des procédures fondées sur les risques à suivre, avec des approches différenciées en fonction de la gravité des cas (légers, modérés, graves, critiques) et des facteurs de risque (tels que l'âge, l'hypertension, le diabète). On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur les Considérations opérationnelles pour la gestion des cas de COVID-19 dans les établissements de santé et la communauté. Il peut s'agir des éléments suivants :

- Si un travailleur présente des symptômes de COVID-19 (par exemple, fièvre, toux sèche, fatigue), il doit être immédiatement retiré des travaux et isolé sur le chantier.
- Si des tests sont disponibles, le travailleur doit être testé sur place. Si un test n'est pas disponible sur place, le travailleur doit être transporté dans un établissement de santé locale pour y être testé (si un test est disponible).
- Si le test est positif au COVID-19 ou si aucun test n'est disponible, le travailleur doit continuer à être isolé. Cet isolement se fera soit sur le lieu de travail, soit au domicile du travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit être transporté à son domicile dans le cadre du transport fourni par le projet.
- Des procédures de nettoyage approfondies avec un désinfectant à forte teneur en alcool doivent être entreprises dans la zone où le travailleur était présent, avant que d'autres travaux ne soient entrepris dans cette zone. Les outils utilisés par le travailleur doivent être nettoyés avec un désinfectant et l'EPI doit être éliminé.
- Les collègues (c'est-à-dire les travailleurs avec lesquels le malade était en contact étroit) devraient être obligés d'arrêter le travail et être mis en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.

- La famille et les autres contacts proches du travailleur doivent également être tenus de se mettre en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.
- Si un cas de COVID-19 est confirmé chez un travailleur du chantier, les visiteurs doivent être empêchés d'entrer sur le site et les groupes de travailleurs doivent être isolés les uns des autres autant que possible.
- Si un travailleur vit chez lui et qu'un membre de sa famille a un cas confirmé ou suspecté de COVID-19, ce travailleur doit alors se mettre en quarantaine et ne pas être autorisé à se rendre sur le site du projet pendant 14 jours, même s'il ne présente aucun symptôme.
- Les travailleurs doivent continuer à être rémunérés pendant les périodes de maladie, d'isolement ou de quarantaine, ou s'ils sont obligés d'arrêter leur travail, conformément à la législation nationale.
- Les soins médicaux (sur place ou dans un hôpital ou une clinique locale) requis par un travailleur sont à la charge de l'employeur.

(i) Continuité des fournitures et des activités de projet

Lorsque la COVID-19 se produit, que ce soit sur le chantier du projet ou dans la communauté, l'accès au site du projet peut être restreint et la circulation des fournitures peut être affectée.

- Identifier des remplaçants, au cas où des personnes clés au sein de l'équipe de gestion du projet (CEP, Ingénieur chargé de la supervision, entrepreneur, sous-traitants) tomberaient malades, et communiquer le nom de ces personnes afin que toutes les parties concernées soient au courant des dispositions prises.
- Documenter les procédures, afin que toutes les parties concernées sachent quoi faire le moment venu, et ne soient pas tributaires des connaissances d'une seule personne.
- Comprendre la chaîne d'approvisionnement pour les fournitures nécessaires d'énergie, d'eau, de nourriture, de fournitures médicales et d'équipements de nettoyage ; examiner comment elle pourrait être touchée et quelles sont les alternatives disponibles. Il est important de procéder à un examen précoce en amont des chaînes d'approvisionnement internationales, régionales et nationales, en particulier pour les fournitures qui sont essentielles pour le projet (par exemple le carburant, la nourriture, les fournitures médicales, le nettoyage et d'autres fournitures essentielles). La planification d'une interruption de 1 à 2 mois des biens essentiels peut être appropriée pour les projets dans des régions plus reculées.
- Passer des commandes/acheter des fournitures essentielles. S'il n'y en a pas, envisager des solutions de rechange (lorsque cela est possible).
- Examiner les dispositifs de sécurité existants et déterminer s'ils seront adéquats en cas d'interruption des opérations normales du projet.
- Examiner à quel moment il peut être nécessaire pour le projet de réduire considérablement les activités ou d'arrêter complètement le travail, et ce qui devrait être fait pour s'y préparer et pour reprendre le travail lorsque cela devient possible ou faisable.

(j) Formation et communication avec les travailleurs

Les travailleurs doivent avoir régulièrement l'occasion de comprendre leur situation et la manière dont ils peuvent se protéger au mieux, ainsi que leur famille et la communauté. Ils doivent être informés des procédures mises en place par le projet et de leurs propres responsabilités dans la mise en œuvre de celles-ci.

- Il est important de garder à l'esprit que dans les communautés proches du chantier et parmi les travailleurs n'ayant pas accès à la direction du projet, les réseaux sociaux sont susceptibles d'être une source majeure d'information. Cela souligne l'importance d'assurer de façon régulière l'information et les échanges avec les travailleurs (par exemple par le biais de formations, d'assemblées publiques, de boîtes à outils) qui mettent l'accent sur ce que la direction fait pour gérer les risques de COVID-19. Dissiper la peur est un aspect important de la quiétude d'esprit des travailleurs et de la continuité des activités. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de poser des questions, d'exprimer leurs préoccupations et de faire des suggestions.
- La formation des travailleurs doit être dispensée régulièrement, comme indiqué dans les sections ci-dessus, afin que les travailleurs comprennent bien comment ils doivent se comporter et s'acquitter de leurs tâches professionnelles.
- La formation doit aborder les questions de discrimination ou de préjugés si un travailleur tombe malade et permettre de comprendre la trajectoire du virus, lorsque les travailleurs retournent au travail.
- La formation devrait couvrir toutes les questions qui seraient normalement requises sur le chantier, y compris l'utilisation des procédures de sécurité, l'utilisation des EPI de construction, les questions de santé et sécurité au travail et le code de conduite, en tenant compte du fait que les pratiques de travail peuvent avoir été adaptées.
- Les communications doivent être claires, basées sur des faits et conçues pour être facilement comprises par les travailleurs, par exemple en apposant des affiches sur le lavage des mains et la distance physique, et sur ce qu'il faut faire si un travailleur présente des symptômes.

(k) Communication et contact avec la communauté

Les relations avec la communauté doivent être gérées avec soin, en mettant l'accent sur les mesures mises en œuvre pour protéger à la fois les travailleurs et la communauté. La communauté peut être préoccupée par la présence de travailleurs allogènes, ou par les risques que représente pour elle la présence de travailleurs locaux sur le chantier du projet. Le projet doit définir les procédures à suivre en fonction des risques, qui peuvent refléter les orientations de l'OMS. On trouvera de plus amples informations dans les orientations de l'OMS sur le plan d'action pour la communication sur les risques et la mobilisation communautaire (RCCE) dans le cadre de la réparation et réponse au COVID-19 (WHO Risk Communication and Community Engagement (RCCE) Action Plan Guidance COVID-19 Preparedness and Response). Les bonnes pratiques suivantes doivent être prises en considération :

- Les communications doivent être facilement comprises par les membres de la communauté, et à ce titre, elles doivent être claires, régulières, basées sur des faits.

- Les communications doivent utiliser les moyens disponibles. Dans la plupart des cas, il ne sera pas possible d'organiser des réunions en face à face avec la communauté ou ses représentants. D'autres formes de communication doivent être utilisées : affiches, brochures, radio, messages textes, réunions électroniques. Les moyens utilisés doivent tenir compte de la capacité des différents membres de la communauté à y accéder, afin de s'assurer que la communication parvient à ces groupes.

- La communauté doit être informée des procédures mises en place sur le chantier pour traiter les questions liées au COVID-19. Cela devrait inclure toutes les mesures mises en œuvre pour limiter ou interdire les contacts entre les travailleurs et la communauté. Il convient de les communiquer clairement, car certaines mesures auront des implications financières pour la communauté (par exemple, si les travailleurs paient leur logement ou utilisent les installations locales). La communauté doit être informée de la procédure d'accès au chantier, de la formation dispensée aux travailleurs et de la procédure qui sera suivie par le projet si un travailleur tombe malade.

- Si les représentants du projet, les entrepreneurs ou les travailleurs interagissent avec la communauté, ils doivent se tenir à bonne distance les uns des autres et suivre les autres directives de lutte contre la COVID-19 publiées par les autorités compétentes, tant nationales qu'internationales (par exemple l'OMS).

6. POUVOIRS ET LÉGISLATION D'URGENCE

De nombreux Emprunteurs adoptent une législation d'urgence. La portée de cette législation et la manière dont elle interagit avec d'autres exigences juridiques varient d'un pays à l'autre. Une telle législation peut couvrir une série de questions, par exemple :

- Déclarer une urgence de santé publique

- Autoriser l'utilisation de la police ou de l'armée dans certaines activités (par exemple, l'application de couvre-feu ou de restrictions de mouvement)

- Ordonner à certaines catégories de salariés de travailler plus longtemps, de ne pas prendre de vacances ou de ne pas quitter leur emploi (par exemple, les travailleurs de la santé)

- Ordonner aux travailleurs non essentiels de rester à la maison, pour un salaire réduit ou un congé obligatoire Sauf dans des circonstances exceptionnelles (après renvoi au Comité d'examen environnemental et social des opérations de la Banque mondiale), les projets devront respecter la législation d'urgence dans la mesure où celle-ci est obligatoire ou souhaitable. Il est important que l'Emprunteur comprenne comment les exigences obligatoires de la législation auront un impact sur le projet. Les équipes devraient demander aux Emprunteurs (et ces derniers aux entrepreneurs) d'examiner comment la législation d'urgence aura un impact sur les obligations de l'Emprunteur énoncées dans l'accord juridique et les obligations énoncées dans les contrats de construction. Lorsque la législation exige une dérogation importante aux obligations contractuelles existantes, il convient de le documenter en exposant les dispositions pertinentes.

Annexe 6 : Analyse comparative de la NES2 avec le cadre réglementaire national Malagasy

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
			055 : Manuel de procédures		exemple) sont connus par le droit 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	Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de ressources humaines. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la présente NES et des lois nationales en vigueur. Les procédures expliqueront la mesure dans laquelle la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs employés directement, et la manière dont l'Emprunteur exigera que des parties tierces gèrent leurs employés, conformément aux paragraphes 31-33.	Art.168-183 de la Loi n°2003-044.	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. Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche. La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail. Les accords d'établissement ont	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. 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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				pour objet 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 ; - congé pour accident du travail ou maladies professionnelles; - congé éducation; - repos de femme en couche;	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				- 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.	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. Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.	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.	Art.22, 28, 30 Loi n°2003-044. Art.272, 304, 305 Décret n°69-145.	Règlement dès la cessation de travail des droits ouverts : solde de salaire, indemnité compensatrice de congé non pris, préavis, délivrance d'un certificat de travail, indemnité de licenciement en cas de licenciement économique. Le remboursement des cotisations sociales est effectué par la CNaPS seulement à la retraite ou à l'ouverture de l'octroi d'allocations en cas d'insuffisance de droits acquis.	Le droit malagasy ne permet pas que les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite soient versées au travailleur à la fin de la relation du travail. Cette partie des exigences de la NES2 est en contradiction avec le droit malagasy. Elle est aussi moins protectrice des droits du travailleur que les prescriptions du droit. Ainsi, elle ne peut pas être appliquée en tant que telle.
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet : - ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne	Art.28 Constitution n. Art.53,105 , 261 de la Loi n°2003-	Tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et	La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie. La formulation de la NES2 reflète mieux l'esprit de la Constitution en ce qui concerne la discrimination quant à l'égalité des chances dans la relation de

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail	044.	d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement, constitue une infraction pénale.	travail.
Lutte contre le harcèlement		Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement, * à l'intimidation et/ou * à l'exploitation.	Art.5,23, 261 Loi n°2003-044	Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.	La description des mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les procédures est un plus au profit des travailleurs apportée par la NES2 par rapport aux prescriptions du cadre juridique national.
Mesures non 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	L'Emprunteur mettra en place - des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme : * les femmes, * les personnes handicapées, * les travailleurs migrants et * les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES). Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction * de la situation du travailleur du projet et * de la nature de sa vulnérabilité.	Art.93ss, 100 ss, 104ss Loi n°2003-044. Décret n°2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.	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. Les personnes handicapées doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Organisations de travailleurs					
Droit de participation des travailleurs dans les organisations	16	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs * à constituer et à adhérer à des organisations de	Art.136 à 152 Loi n°2003-044.	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
de travailleurs de leur choix		travailleurs de leur choix sans interférence et * à négocier collectivement sans interférence le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté. En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies. 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 * 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. L'Emprunteur ne procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet - -- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes. <i>11 L'Emprunteur envisagera, dans la mesure où cela sera techniquement et financièrement faisable : -des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.</i> <i>12 Par exemple, lorsque le projet ou un volet du projet est conçu pour cibler un groupe ou un ensemble spécifique d'individus, comme par exemple dans</i>			

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		* les projets ayant une exigence de recrutement local, * les projets de filets de sécurité sociale ou * les projets de travail pour la paix. - Il peut également s'agir de mesures affirmatives positives, telles que l'exige le droit national.			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
Age minimum d'emploi	17	Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum. Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.	Art.100 alinéa 1 ^{er} , 102 Loi n°2003-044.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Conditions d'emploi des enfants	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement dans les conditions spécifiques suivantes a) le travail n'est pas interdit b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux c) l'Emprunteur effectue une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la présente NES.	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art.2 Décret n°2007-563.	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.
	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</i>	Art.4 Loi n°2003-044. Art.15 ss	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel</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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<i>dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i> Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Décret n°2007-563.	<i>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>	sous certaines conditions, à savoir : - Travaux, services, secours requis en cas d'urgence ; - Travaux d'intérêt collectif; - Travaux à caractère purement militaire ; - Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire.
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre 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.	Art.158, 159 Loi n°2003-044.	Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise. Il est à la disposition de l'employeur. Les délégués du personnel ont pour mission : - 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 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	A l'intérieur de l'entreprise, le recours aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise peut ne pas répondre aux exigences de la mise à disposition et d'utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2. En dehors de la NES2, ledit recours est un droit mais il n'y aucune obligation pour l'employeur de mettre en place une procédure ou un mécanisme pour le rendre simplement utilisable et connu par les travailleurs. La NES2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.	
Conception du mécanisme de gestion des plaintes	22	Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur du projet et aux risques et aux impacts potentiels du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy.
Caractère du mécanisme 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.199-208 Loi n°2003-044. Art.209-227 Loi 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	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	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, - les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPIL.		dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leur vie; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses; (c) la formation des travailleurs du projet et la conservation des dossiers de formation; (d) la consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet; (e) des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence ; et (f) des solutions pour lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent immédiatement les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout employeur. Cette exigence de la NES2 apporte une meilleure approche plus générique concernant les mesures de SST à concevoir et à mettre en œuvre. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Mise en œuvre de SST	26	26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des 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	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		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.			
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	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 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. 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. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait.	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 de travail estimée dangereuse ou malsaine. Le droit de retrait n'est pas connu par le droit malagasy. Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur.
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	Seront fournis aux travailleurs du projet : - 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. 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 : * pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs du projet, et	Art.113, 124-127 Loi n°2003-044 Art.115 Loi n°2003-044 Art.125 Loi n°2003-044 Art.116 Loi n°2003-044	Atmosphère et ambiance générale des lieux de travail Installations sanitaires, etc. Espace de détente Cantines Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		* pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	Art.121 Loi n°2003-044		
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. En outre, l'Emprunteur devra	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		- 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 DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra - exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet DECIM
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.			
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité. 42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires. Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur 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.	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.