REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Fitiavana - Tanindrazana - Fandrosoana

PROJET POLES INTEGRES DE CROISSANCE ET CORRIDORS 3

PROJET PIC 3

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Novembre 2021

Tables des matières

1. INTRODUCTION SUR LE PGMO 1

2. DESCRIPTION DU PROJET PIC 3 2

2.1 Généralités sur le Projet 2

2.2 Composantes du projet 2

2.3 Type d'activités potentielles engendrées par les composantes et sous-composantes à mettre en oeuvre 2

2.3.1 COMPOSANTE 1 3

2.3.2 COMPOSANTE 2 3

2.3.3 COMPOSANTE 3 5

2.3.4 COMPOSANTE 4 5

2.4 Introduction sur l'emploi généré par le projet 5

3. UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 6

3.1 Caractéristiques des travailleurs 6

3.1.3 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 8

3.1.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 8

3.1.5 AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE 9

4. RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE 10

4.1 RISQUES LIES A L'EXTRACTION D'HUILES ESSENTIELLES 10

4.2 RISQUES LIES AUX ACTIVITES DANS LESECTEUR NUMERIQUE 10

4.3 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DE L'AQUACULTURE 10

4.4 RISQUES LIES A L'HORTICULTURE ET LA PLANTATION DES GRAINS SECS 11

4.5 RISQUES LIES AUX ACTIVITES DE PRODUCTION ET TRANSFORMATIONS DES EPICES . 11

4.6 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DE L'APICULTURE 11

4.7 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DU PETIT ELEVAGE 12

4.8 RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE CONSTRUCTION/REHABILITATION DES INFRASTRUCTURES 12

4.9 RISQUES D'ACCIDENTS A CAUSE DE LA CIRCULATION DES ENGINS 12

4.10 RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN D'ŒUVRE, LES TRAVAILLEURS ET LES POPULATIONS LOCALES 13

4.11 RISQUES LIES A L'AFFLUX DE LA MAIN D'ŒUVRE 13

4.12 RISQUES DE TRAVAIL DES ENFANTS 13

4.13 TRAVAILLEURS VULNERABLES 14

5. CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DE PIC 3 15

5.1 Cadre juridique en matière de législation du travail 15

5.2 NES2 de la Banque mondiale 15

5.2.1 DISPOSITIONS GENERALES 15

5.2.2 EXIGENCES DE LA NES2 EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST) 15

5.3 NOTE D'HARMONISATION ETABLIE POUR LES PROJETS FINANCES PAR LA BANQUE MONDIALE A MADAGASCAR. 16

5.4 Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail 16

5.4.1 EMPLOI ET TRAVAIL 16

5.4.2 TRAVAIL DES ENFANTS 20

5.4.3 DROITS COLLECTIFS 20

5.5 Cadre réglementaire regissant la sante et securite au travail 21

5.5.1 HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL (HSE) 21

5.5.2 VIH/SIDA 21

5.6 analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque Mondiale 22

5.7 Cadre institutionnel 24

6. ROLES ET RESPONSABILITES 25
6.1 Personnel en charge du Recrutement 25
6.2 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants 25
6.3 Personnel en charge du suivi de la mise en œuvre du PGMO 25
6.4 Formation des travailleurs 25
6.5 personnel de sécurité 25
7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 27
7.1 Considération des Violences basées sur le genre 27
7.2 Minimisation des impacts negatifs dus a l'afflux de la main d'oeuvre 27
7.3 PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS 27
7.4 Directives liées à la santé des travailleurs 27
7.5 Procédures liées à la sécurité au travail 28
7.5.1 FORMATION DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE. 28
7.5.2 EQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE 29
7.5.3 SECURITE DE TRAVAIL EN HAUTEUR 29
7.5.4 SITUATION D'URGENCE 29
7.6 AUTRES MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES 30
7.7 Informations et rapportage 30
8. CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET 31
8.1 Recrutement de travailleurs 31
8.2 Contrats de travail DES TRAVAILLEURS 31
8.3 Salaires et système de rémunération 31
8.4 Indemnités de mission 32
8.5 Temps de travail 32
8.6 Temps de repos 32
8.7 Congé 33
8.8 Formation et renforcement de capacité des travailleurs 34
8.9 Licenciement 34
8.10 Liberté d'association et d'opinion 35
8.11 Age d'admission à l'emploi 35
9. MECANISME DE GESTION DES DIFFEREND LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL 36
9.1 Considérations d'ordre general 36
9.3 Processus de traitement des différends 36
9.5.1 COMITE DE GESTION DES DIFFERENDS DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU CENTRAL 40
9.5.2 COMITE REGIONAL DE GESTION DES DIFFERENDS 40
9.5.3 COMITE DE GESTION DES DIFFERENDS COLLECTIFS 40
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 41
10.1 Procédures de sélection 41
10.2 Procédures régissant les employés des fournisseurs de services directs du projet ... 41
10.3 TRavailleurs employés par les prestataires 41
10.4 Suivi des performances des fournisseurs de services 42
10.5 Protection des travailleurs 43
11. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 44
11.1 Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires 44
11.2 Types de contrat pour travailleurs communautaires 44
11.3 Rémunération des travailleurs communautaires 45
11.4 Mesures de protection, de sécurité et de santé et d'assistance des travailleurs communautaires 45
11.5 formation des travailleurs communautaires 45

11.6 Mecanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires 45
11.7 roles et responsabilites en matiere de suivi des travailleurs communautaires 46
12. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 47
12.1 Recrutement des employés des fournisseurs principaux 47
12.2 contrat des employés des fournisseurs principaux 47
12.3 Mesures de protection de santé et de sécurité 47
12.4 Mécanisme de suivi 47
12.5 Formation 47
13. GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE 48
13.1 Statut professionnel des agents de l'Administration publique 48
13.2 Avantages 48
13.3 Formation 48
14. SUIVI ET EVALUATION DU PGMO 49

Annexes

Annexe 1 : Code de conduite pour les travailleurs directs 50
Annexe 2 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet PIC 3 53
Annexe 3 : Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG/VCE 59
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 62
Annexe 5 Loi 2019- 008 relative à la lutte contre les violences basées sur le genre 64
Annexe 6 : Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy 67

Figures

Figure 1 : Organigramme de la structure de gestion et de coordination ..... Erreur ! Signet non défini.

Acronymes et abréviations

APEX	Agence de Promotion des Exportations
AT	Assistance Technique
BDS	Business Development Services
BPC	Business Plan Competition
BPO	Business Process Outsourcing
CES	Cadre environnemental & social
CGDT	Comité de Gestion des Différends des Travailleurs
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	Carte d'identité nationale
Covid-19	Coronavirus disease 2019
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
CTM	Confédération du Tourisme de Madagascar
DPP	Dialogue Public Privé
DVD	Digital Versatile Disc
EC	Equipe de Conformité
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ESS	Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
ETP	Emploi équivalent Temps Plein
GBM	Groupe de la Banque Mondiale
GoM	Gouvernement de Madagascar
HSE	Hygiène Sécurité Environnement
HSSE	Environnementales, Sociales, de Santé et de Sécurité
IGT	Inspection Générale du Travail
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
ITO	Information Technology Outsourcing
KPO	Knowledge Process Outsourcing
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MBIF	Madagascar Business and Infrastructure Fund (Fondscatalytique)
MFD	Maximizing Finance for Development
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MICA	Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
MTTM	Ministère des Transports et de la Météorologie
NES	Normes Environnementales et Sociales
NTIC	Nouvelles Technologie d'Information et de Communication
OCAI	Opération communale d'appui intégré
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONTM	Office National du Tourisme de Madagascar
ORT	Offices Régionaux du Tourisme
PAMC	Plan d'Action des Mesures Correctives
PDG	Président-Directeur Général
PGES-C	Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PIC	Projet Pôles Intégrés de Croissance et Corridors
PIM	Product Information Management,
PME	Petite ou moyenne entreprise

PRODIGY	Projet de Gouvernance DIgitale et de Gestion de l'Identité MalagasY
RH	Ressources Humaines
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SME	Salaire Minimum d'Embauche
SOP	Série de projets
SST	Santé et Sécurité au Travail
STD	Services Techniques Déconcentrés
S-VBG-E	Spécialiste VBG de l'Entreprise
TdR	Termes de Référence
TMS	Troubles MusculoSquelettiques
UGP	Unité de Gestion du Projet
USD	United States Dollar
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

1. INTRODUCTION SUR LE PGMO

Se conformant à la NES 2 « *Emploi et conditions de travail* », il est requis un document contenant les procédures de gestion de la main d'œuvre ou PGMO. Le présent document constitue ainsi les **procédures de gestion de la main d'œuvre du Projet PIC 3**.

Le PGMO a pour objet de faciliter la planification du Projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main d'œuvre dans le cadre du Projet. Il aide à (1) identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet, et (2) énonce les moyens de satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

2. DESCRIPTION DU PROJET PIC 3

2.1 GENERALITES SUR LE PROJET

Avec la série de Projets « Pôles Intégrés de Croissance et Corridors » ou « PIC », le Gouvernement de Madagascar (GoM), bénéficiant de l'appui de la Banque mondiale (BM), est en train d'entreprendre un ensemble d'initiatives de développement multisectoriel dans plusieurs zones-clés à fort potentiel de croissance dénommées « Pôles et Corridors de Croissance ».

Le Projet s'aligne sur l'approche « Maximizing Finance for Development (MFD) » du Groupe de la Banque Mondiale (GBM). Il contribuera à faciliter le Plan du Gouvernement visant à développer le secteur privé et à mobiliser les investissements dudit secteur pour la création d'emplois dans les secteurs de l'Agriculture, du Tourisme et du Numérique.

Au niveau transversal, le projet comprend des réformes au niveau national sur la promotion des investissements afin de débloquer les investissements privés dans les secteurs visés en renforçant les résultats obtenus durant les Projets PIC1 et 2. Le projet comprend également une sous-composante clé sur la réduction des risques des investissements innovants dans le financement de démarrage en pilotant des mécanismes de financement et en augmentant les subventions de contrepartie, ce qui peut apporter une valeur significative aux trois secteurs cibles en aidant à combler les lacunes du marché. Le financement des biens et services publics essentiels sera utilisé pour mobiliser les investissements privés, par exemple en se concentrant sur les routes et le soutien à l'approvisionnement en eau pour les principaux sites touristiques ou les zones où ces éléments ont été identifiés comme la principale contrainte contraignante à d'importants investissements hôteliers.

2.2 COMPOSANTES DU PROJET

Le Projet est articulé autour de cinq (5) composantes, à savoir :

- Composante 1 : Attirer et retenir l'investissement privé et éliminer les principales contraintes pour soutenir la reprise
  - Sous-composante 1.1 : Rationaliser le soutien à la promotion des investissements afin d'accélérer la reprise.
  - Sous-composante 1.2 : Renforcer l'environnement des affaires pour contribuer à la reprise.
- Composante 2 : Levée des principales contraintes liées aux investissements privés et renforcer la compétitivité économique locale pour soutenir la reprise.
  - Sous composante 2.1 : Soutien technique pour renforcer la compétitivité des chaînes de valeur dans les régions ciblées.
  - Sous-composante 2.2. Renforcer les infrastructures locales pour soutenir la croissance des secteurs cibles et le développement des entreprises.
  - Sous-composante 2.3. Renforcer la gouvernance locale pour soutenir la croissance des secteurs cibles et le développement des entreprises.
- Composante 3 : Soutenir la croissance des PME et de l'entrepreneuriat
  - Sous-composante 3.1. Soutien direct aux start-ups et aux PME dans les secteurs et régions cibles.
  - Sous-composante 3.2. Renforcer les capacités de l'entreprise grâce à la mise à niveau des écosystèmes.
- Composante 4 : Mise en œuvre du projet.
- Composante 5 : Mécanisme d'intervention immédiate

2.3 TYPE D'ACTIVITES POTENTIELLES ENGENDREES PAR LES COMPOSANTES ET SOUS-COMPOSANTES A METTRE EN OEUVRE

Cette section développe les différents types d'activités et d'actions qui seront éventuellement à mettre en œuvre. Forcément, la mise en œuvre de ces activités générera des emplois et nécessitera la

mobilisation d'une Inhalation permanente main d'œuvre aussi bien de courte durée que de longue durée. La liste des types d'activités ne revêt pas un caractère exhaustif.

2.3.1 COMPOSANTE 1

La Composante 1 s'intitule « *Attirer et retenir l'investissement privé et éliminer les principales contraintes pour soutenir la reprise*» et elle se décline en deux sous-composantes (1) le soutien aux réformes politiques, administratives et réglementaires afin de faciliter les investissements et le fonctionnement des entreprises, (2) l'amélioration de la capacité institutionnelle des entités pertinentes des secteurs public et privé pour la mise en œuvre des réformes soutenues.

Aussi, la mise en œuvre de la Composante 1 peut financer la réalisation des types d'activités suivantes :

- Relevant de prestations intellectuelles :
    - Réalisation des études spécifiques : état des lieux des cadres réglementaires, élaboration de stratégie et politiques sectorielles, préparation de textes et lois, etc… ;
    - Atelier de concertation et de table ronde avec le secteur privé ;
    - Organisation de espaces de dialogue avec les parties prenantes ;
    - Formation et renforcement des compétences de services publics et administratifs, soit des fonctionnaires

- Relevant de fournitures et d'équipements :
    - Equipement bureautiques et informatiques des services des institutions telles que les Ministères, les organismes rattachés, etc.
    - Amélioration et modernisation des outils et des mécanismes de travail au sein des services techniques et administratifs (achat de système d'information technologique).

- En matière de travaux de génie civil :
    - Réhabilitation des bureaux administratifs

2.3.2 COMPOSANTE 2

La Composante 2 est nommée« Levée des principales contraintes liées aux investissements privés et renforcer la compétitivité économique locale pour soutenir la reprise ». Elle est composée par les trois sous-composantes : sous composante 2.1 : Soutien technique pour renforcer la compétitivité des chaînes de valeur dans les régions ciblées ; sous-composante 2.2. Renforcer les infrastructures locales pour soutenir la croissance des secteurs cibles et le développement des entreprises ; sous-composante 2.3. Renforcer la gouvernance locale pour soutenir la croissance des secteurs cibles et le développement des entreprises. En évidence, la composante 2 est agencée autour des deux principaux secteurs appuyés par le Projet : le tourisme et l'agrobusiness.

Les types d'activités inscrites dans le cadre de cette sous-composante 2.1 relative au secteur du tourisme peuvent être :

- Relevant de prestations intellectuelles et de l'assistance technique :
    - Renforcement de capacité des responsables et des agents des services publics dans le secteur du tourisme ;
    - Formation/Mise à niveau/ Amélioration des compétences des employés et opérateurs du secteur du tourisme (de tout métier confondu) ;
    - Action marketing pour le développement des produits à vocation touristique ;
    - Appui aux actions de plaidoyer auprès des opérateurs pour l'amélioration des services ;
    - Etude technique pour les travaux d'amélioration de la connectivité aérienne et maritime ;

- Relevant de fournitures et des équipements :

- Normalisation des infrastructures et des équipements de connectivité aérienne ;
- Normalisation des infrastructures et des équipements de connectivité maritime ;
- Equipement des services régionaux publics dédiés au tourisme ;
- Mise en place des outils et des mécanismes de travail des services régionaux ;

- En matière de travaux de génie civil :
  - Réhabilitation des bureaux administratifs au niveau communal et régional : office du tourisme, bureau des services régionaux du tourisme, etc. ;
  - Aménagement des sites à vocation touristique ;
  - Embellissement des paysages urbains : jardins et lieux publics.

Les activités suivantes sont à prévoir pour la mise en œuvre de la sous-composante 2.2 relative à l'agro-business, ainsi que les filières appuyées :

- Relevant de prestations intellectuelles :
  - Recherche et étude technique sur les semences ainsi que les variétés améliorées et adaptées dans les zones ;
  - Recherche et étude technique sur les pratiques écologiques de la production des filières appuyées (épices, horticulture, apiculture, aquaculture, petit élevage) ;
  - Appui et renforcement des compétences des structurations de producteurs et des acteurs des filières ;
  - Etude technique sur les filières identifiées (de la production jusqu'à la commercialisation) ;
  - Formation des producteurs sur les pratiques de production et de transformation innovantes et durables et respectueuses de l'environnement ;
  - Renforcement de capacité des services techniques régionaux pour le suivi la production des filières appuyées ;
  - Renforcement de capacité des CTD (Communes, Régions) et des STD pour la gestion des ouvrages réhabilités et nouvellement construits ;
  - Etudes techniques et contrôle et surveillance, liés aux travaux de réhabilitation des ouvrages (pistes, bâtiments, infrastructures de transport) ;

- Relevant de fournitures et des équipements :
  - Fourniture des matières végétales de filières appuyées ;
  - Fourniture et des matériels et équipements de production de filières appuyées ;

- En matière de travaux de génie civil :
  - Réhabilitation des pistes rurales desservant les zones de production
  - Réhabilitation des bâtiments administratifs des Communes bénéficiaires
  - Construction/ Réhabilitation de gare fluviale
  - Construction/ Réhabilitation de Quai de débarquement et d'embarquement
  - Construction/ Réhabilitation des magasins de stockage et des unités de transformation des produits agricoles

Les activités suivantes sont à prévoir pour la mise en œuvre de la sous-composante 2.3. relative au renforcement de la gouvernance locale pour soutenir la croissance des secteurs cibles et le développement des entreprises.

- Relevant de prestations intellectuelles :
  - Renforcement de capacités institutionnelles et financières des collectivités locales
  - Renforcement la capacité de coordination des STD ;
  - Elaboration et mise à jour des plans de développement régionaux, intercommunaux et communaux et les stratégies d'investissement sectorielles

- En matière de travaux de génie civil :
  - Réhabilitation des pistes rurales desservant les zones de production

- Réhabilitation des bâtiments administratifs des Communes bénéficiaires

2.3.3 COMPOSANTE 3

La Composante 3 vise à « *soutenir la croissance des PME et de l'entrepreneuriat dans les secteurs cibles* ». Elle s'articule autour de deux sous-composantes : (1) Soutien direct des entreprises en démarrage et des PME dans les secteurs et les régions cibles ; (2) Renforcement de capacités des entreprises grâce à la mise à niveau des écosystèmes.

Les activités à prévoir dans le cadre de cette composante relèvent sont :

- Relevant de prestations intellectuelles :
  - Recrutement et formation des intermédiaires locaux et au niveau central (L'*intermédiaire* se définit comme un prestataire qui est en charge de stimuler la croissance des entreprises privées locales, de les incuber sur diverses thématiques : management, commercialisation, gestion globale d'entreprise, etc. Il peut être défini comme étant un centre d'apprentissage) ;
  - Suivi des contrats de performance des intermédiaires et des centres d'incubation ou des centres d'apprentissage ;
  - Formation du personnel de l'Agence de Promotion des Exportations (APEX)
  - Etude de faisabilité/ Plaidoyer / Pourparlers sur le mécanisme de garantie financière en faveur des PME bénéficiaires dans les cas de contrat de marchés publics ;

- Relevant de fournitures et des équipements :
  - Achat et acquisition des matériels informatiques pour les PME starts-up dans le domaine numérique

- En matière de travaux de génie civil :
  - Construction et réhabilitation des ouvrages relevant des activités des PME et des entreprises.

2.3.4 COMPOSANTE 4

La Composante 4 concerne les charges de fonctionnement et de gestion globale du Projet, tant au niveau national que régional. En ce sens, la Composante financera entre autres les activités ainsi que les charges relatives à la mise en œuvre sur les aspects suivants :

- Toutes les activités de gestion environnementale et sociale relatives au projet dont :
  - Préparation, mise en œuvre et suivi des Plans de gestion environnementale et sociale ;
  - Genre, violences basées sur le genre et sur les enfants ;
  - Travail et emploi ;
  - Sécurité et santé des travailleurs ;

- Procédures opérationnelles, administratives et financières ;

- Coordination des activités du Projet.

2.4 INTRODUCTION SUR L'EMPLOI GENERE PAR LE PROJET

Eu égard de tout ce qui précède, la mise en œuvre du Projet PIC 3 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.

3. UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Le Projet PIC 3 offrira tout au long de la période de mise en œuvre de nombreux emplois dont les caractéristiques sont diverses.

3.1 CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Le Projet fera appel à quatre (04)types de travailleurs : (1) les travailleurs directs ; (2) les travailleurs contractuels,(3) les employés des fournisseurs principaux (d'intrants, …), (4) les travailleurs communautaires et (5) les Agents de l'Administration publique.

3.1.1 TRAVAILLEURS DIRECTS

Définition : Sont considérés comme ''*travailleurs directs*'' *(suivant la NES2) toute personne employée directement par le projet (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet* ;

Le Projet recrutera et contractera de nombreux consultants et travailleurs tout au long de sa mise en œuvre. Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants, qui disposent d'un contrat de 12 mois et plus et qui travaillent en plein temps et quotidiennement seront définis comme étant le personnel permanent du Projet, et assureront en grande partie la mise en œuvre de la Composante 4, soit de la gestion du Projet.

a) Structure de gestion et de coordination du Projet

Le personnel de la structure de gestion et de coordination est à contracter depuis la mise en œuvre même du PIC 2.2, étant donné la continuité et le probable chevauchement des deux projets sur une période de deux ans (2022-2023).

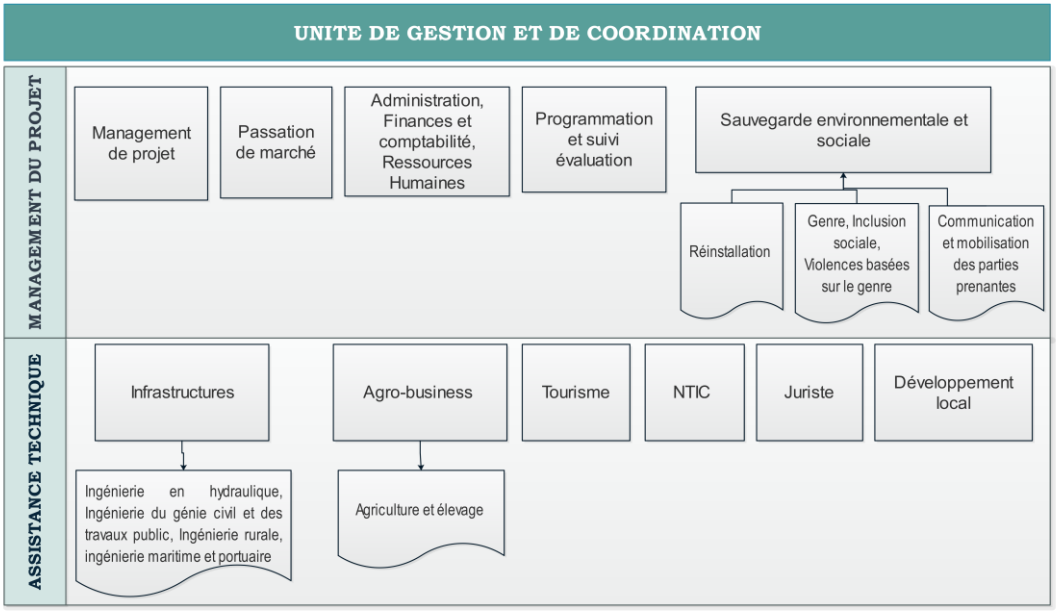

FIGURE 1 : ORGANIGRAMME DE LA STRUCTURE DE GESTION ET DE COORDINATION

Pour ce faire, on fera appel à différentes spécialisations. Les expertises spécifiques requises au sein de l'unité de gestion et de coordination sont les suivantes :

→ **Au niveau management du projet**

- Management de projet ;
- Passation de marché ;
- Administration, Finances et Comptabilité, ressources humaines ;
- Programmation et suivi-évaluation ;
- Sauvegarde environnementale et sociale :
  - Communication et mobilisation des parties prenantes
  - Genre, Inclusion sociale, Violences basées sur le genre
  - Réinstallation

→ **Au niveau de l'assistance technique proprement dite dans les domaines suivants :**

- En infrastructures : Ingénierie en hydraulique, Ingénierie du génie civil et des travaux publics, Ingénierie rurale, Ingénierie maritime et portuaire ;
- Agro-business : Agriculture et élevage
- Tourisme
- NTIC
- Juriste
- Développement local

b) Caractéristiques des travailleurs directs du projet PIC 3

En outre, les travailleurs directs doivent satisfaire les critères ci-après, pour être recrutés :

- Disposant de riches expériences dans la mise en œuvre de projet de développement, notamment les champs et domaines d'intervention du projet PIC 3 ;
- Bonne connaissance de contextes locaux et sociaux des Régions et les zones d'intervention ;
- Parfaite connaissance de contexte et de l'environnement général de chaque secteur et les filières cibles du Projet
- Pour les travailleurs dans les antennes régionales de PIC 3 : Bonne connaissance du contexte local des affaires et des secteurs dans les Régions

c) Recrutement

Le recrutement des travailleurs directs se conformeront aux dispositions des procédures de passations de marché de la Banque mondiale.

d) Nombre de personnel

En tout, le personnel requis au sein de la structure de gestion et de coordination est estimé à 120 responsables et agents. La répartition recommandée est la suivante : 25% (au plus) du personnel au niveau central et 75% de l'effectif total sera affecté au niveau régional. Le Projet privilégiera les compétences disponibles dans les Régions.

3.1.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

Selon la NES2, sont considérés comme « *travailleurs contractuels* » les personnes employées ou recrutées par des tiers[1]pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles[2]du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Le Projet fera appel à des services des prestataires tout au long de sa mise en œuvre. Les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'unité de gestion. A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au

[1] « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.
[2] Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

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 intellectuelles, ainsi des travaux de génie civil de chaque composante et sous-composante.

Les types de services de prestations intellectuelles et des travaux de génie civil, sont listés sans exhaustivité, dans la section 2.5.

On prévoit une très grande variété et pluralité des postes des travailleurs contractuels. Ils peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Ils peuvent s'appliquer aux métiers et professions de tout genre dans les domaines suivants :

- Construction et rénovation des bâtiments et des ouvrages ;
- Agriculture (culture de rente…) ;
- Elevage ;
- Agro-alimentaire (transformation des produits alimentaires, …) ;
- NTIC ;
- Hôtellerie, restauration et tourisme ;
- Aménagement urbain.

Il est hautement recommandé aux prestataires de services et d'expertise de consultance de recourir et d'utiliser, à compétences égales, la main d'œuvre disponible dans les zones d'intervention du Projet.

3.1.3 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Selon la NES2, les employés des fournisseurs principaux constituent la troisième catégorie de travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées parles fournisseurs principaux du Projet. On identifie les types de fournisseurs principaux suivants :

- Les fournisseurs et les distributeurs des matériels informatiques, auprès des entreprises travaillant dans le domaine numérique ;
- Les fournisseurs des équipements informatiques et bureautiques au profit des services de l'Administration publique ;
- Les fournisseurs des intrants et des matériaux de construction ;
- Les fournisseurs des intrants agricoles (agriculture, élevage et pêche) ;
- Les fournisseurs d'accès internet ;
- Etc.

La taille des marchés de fournitures est très variable, en fonction de la taille du marché et des services. Ceci étant, le marché peut être attribué aux fournisseurs locaux dans les Communes et Districts d'insertion des activités à financer. Dans ce cas, ce sont ces fournisseurs principaux qui recrutent à leur propre compte ces travailleurs locaux.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre du Projet.

3.1.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme ‘*'travailleurs communautaires'*[3] les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet, ou lorsque les sous-projets / activités sont conçus ou réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale (ex : vivres contre travail, …) ou une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Le Projet PIC 3 pourra faire appel à des travailleurs communautaires pour réaliser des activités selon l'approche à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) ou de mobilisation communautaire. En effet, dans le cadre de la mise en œuvre des sous-projets communaux ou intercommunaux, on peut demander la contribution des populations bénéficiaires, qui peut prendre la forme de travaux communautaires. D'autre part, les prestataires externes peuvent aussi recourir à la mobilisation des membres de la

[3]Cf. paragraphe 34 de la NES 2

communauté, moyennant une rémunération pour ces travaux simples. On cite à titre d'exemple les travaux de débroussaillage, de dégagement de piste, d'excavation, etc.

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

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des travailleurs communautaires requis pour la mise en œuvre du Projet.

3.1.5 AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

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

On impliquera la contribution effective des fonctionnaires rattachés au sein des Ministères concernés (en charge du Tourisme, en charge de la Télécommunication, en charge de l'Agriculture, en charge de l'Industrie et du Secteur privé, du Transport, en charge de l'Aménagement du Territoire). Ces fonctionnaires sont issus des services techniques déconcentrés, aussi bien de l'Administration centrale.

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.

Conformément à la NES2, les dispositions de ce 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 sécurité au travail, c'est-à-dire les sections **7.4 Directives liées à la santé des travailleurs** ; **7.5 Procédures liées à la sécurité au travail et 7.6. Autres mesures d'atténuation des risques.** Comme tout intervenant sur le projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du ''code de conduite applicable à tout travailleur du projet'' (voir Annexe 1).En outre, ils pourraient bénéficier du Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liés au projet.(*Voir aussi §12.Gestion des agents de l'administration publiqu*e).

4. 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 PIC 3. Ces mesures se conforment aux dispositions de la législation malagasy des secteurs d'activités concernés et aux exigences en matière de NES2 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.

4.1 RISQUES LIES A L'EXTRACTION D'HUILES ESSENTIELLES

Les types de risques sont classés dans deux catégories : (1) les risques au cours de l'installation des équipements et (2) les risques pendant la production proprement dite.

Au cours du montage des appareils de production, les risques d'accidents corporels courants sont à craindre

Pendant l'extraction proprement dit, les risques suivants sont identifiés :

- Risques de brûlures par des éclaboussures accidentelles liées à une surchauffe dans les équipements de distillation
- Inhalation permanente de vapeurs d'huiles essentielles
- Exposition prolongée à des fumées de bois
- Risques d'explosion due à des pressions atmosphériques au sein de l'unité de transformation et des installations de stockage.

4.2 RISQUES LIES AUX ACTIVITES DANS LESECTEUR NUMERIQUE

Le travail dans le secteur numérique peut porter atteinte à la santé des travailleurs, laquelle se manifeste par des usures professionnelles et les troubles psycho-sociaux.

D'un côté, les usures professionnelles sont de différents types, à savoir les maladies oculaires, les troubles de l'audition, les pathologies d'ordre articulaire dues à une posture prolongée (au niveau des membres et du dos). En effet, le travail informatisé de manière permanente engendre une fatigue visuelle. Ensuite, le travail peut également favoriser la survenue des troubles musculosquelettiques(TMS), lesquels peuvent atteindre les poignets et les mains (à cause de mouvements répétitifs), le cou, la nuque, les épaules et la région lombaire (due à une posture statique maintenue).

Enfin, le travail dans le numérique est un facteur de stress, dans la mesure où on peut solliciter de l'employé des sollicitations des résultats de manière permanente, voire quasi-immédiate. Par ailleurs, le travail dans le numérique est également un facteur d'accroissement de risques de troubles psycho-sociaux. Ces troubles peuvent se manifester par un sentiment de fatigue et d'excitation, et par des risques de surcharge cognitive et émotionnelle.

4.3 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DE L'AQUACULTURE

La pratique de l'aquaculture fait appel à de nombreuses tâches, lesquelles sont faites en général manuellement, et effectuées en zones humides. En conséquence, ces tâches peuvent être propices à des risques et des dangers. Les plus courants sont la glissade entrainant la noyade, les blessures sous l'eau provoquée par l'usage des objets tranchants, etc. Les matériels en acier utilisés peuvent rapidement corrodés et toute blessure résultat de ce genre d'objet peut avoir une gravité sévère.

D'autre part, les activités sont tributaires des conditions météorologiques (vent, pluie, soleil, courant d'eau, montée des eaux, froid, etc.). Les producteurs doivent ainsi faire face à ces contraintes liées au temps.

Les opérations à faire sur les cages (entretien, enlèvement, nettoyage, etc.) s'effectuent généralement en plongée sous-marine ou sous l'eau. Les risques de noyade et d'hyperbare sont ainsi donc évidents, notamment lorsque les plongeurs ne respectent pas les limites de profondeur et de temps (plongées successives).

Les mycoses aux pieds sont aussi fréquentes à cause de la plongée prolongée sous l'eau.

Sur la ferme d'aquaculture, les sols et les voies de passage sont souvent humides et glissants, à cause des fluides répandus lors du transport des produits de la récolte. Les risques de chute sont ainsi bien réels.

4.4 RISQUES LIES A L'HORTICULTURE ET LA PLANTATION DES GRAINS SECS

Les activités horticoles ont des risques spécifiques, qui concernent la production, la transformation, l'entreposage, et le conditionnement.

Les risques physiques et mécaniques sont multiples : glissades et chutes (chute en hauteur), blessures et coupures par les ustensiles tranchants, avec des risques de surinfection. Les chutes peuvent survenir lors de la cueillette des fruits, des feuilles et des branches de *moringa*, etc.

Les travailleurs aussi bien saisonniers que temporaires sont également exposés aux problèmes liés à l'utilisation des produits phytosanitaires.

Les professionnels de l'horticulture sont en outre soumis à des contraintes physiques (posturales et articulaires répétitives) lors de la manipulation des produits de la collecte et de leur préparation. Les risques liés à ces gestes et postures sont majorés si le travail s'effectue dans des conditions climatiques contraignantes telles que la forte chaleur.

4.5 RISQUES LIES AUX ACTIVITES DE PRODUCTION ET TRANSFORMATIONS DES EPICES

Les épices peuvent comprendre de nombreuses parties de la plante : l'écorce, le fruit, le bourgeon, les feuilles, les rhizomes, les racines, les feuilles, les gousses, les graines, etc. Elles peuvent également être broyées, séchées, cuites, casses, entières, moulues avant de donner la saveur ou l'arôme recherché. Selon la nature de l'épice, les procédés de production, de transformation, de conditionnement sont complexes. Les pratiques de culture des plantes productrices d'épices varient également d'une spéculation à une autre. La durée requise pour la transformation est par ailleurs très variable. Mais généralement, les procédés (aux stades de la culture, récolte et après-récolte comprennent les activités classiques suivantes : séchage, blanchiment, coupage, déshydratation, nettoyage, calibrage, emballage, transport et entreposage, y compris la désinsectisation et la fumigation. Au cours des pratiques de transformation, les opérations prévues sont le broyage, le mixage, la congélation, la lyophilisation, le traitement pour la réduction de la présence microbienne, etc.

A presque toutes les étapes du procédé, le risque potentiel le plus fréquent est la contamination par des microorganismes pathogènes et des produits chimiques.

Concernant la santé de la main d'œuvre utilisée par l'activité, les principaux risques sont liés à la posture prolongée, aux gestes répétitifs qui s'expliquent par la fréquence et l'amplitude des mouvements. D'autre part, on cite les risques d'inhalation des poussières des épices transformés.

Pendant la récolte, les conditions de travail sont éreintantes, compte tenu du port de charges lourdes (cas de cacao transporté au dos d'homme).

4.6 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DE L'APICULTURE

L'activité apicole comprend les opérations suivantes : l'entretien des ruches, la division de colonies, les récoltes, le conditionnement de la miellerie. Les visites des ruches doivent être régulières et fréquentes (tous les 15 jours au moins) si l'on veut maîtriser le bon développement de la production.

De ce fait, le métier d'apiculture comprend des risques, dont le non négligeable est de se faire piquer par de nombreuses abeilles en même temps, pendant toutes les étapes de la production. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il existe un protocole pour approcher une ruche.

4.7 RISQUES LIES A LA PRATIQUE DU PETIT ELEVAGE

Le petit élevage cible du Projet réunit les types suivants : l'aviculture, l'élevage de poulet de chair, l'élevage de poules pondeuses, la cuniculture, etc. Les systèmes de production, d'abattage et de transformation comportent des risques auxquels sont exposés les professionnels de l'activité. Les étapes de la production amènent à une surveillance quotidienne du cheptel.

Premièrement, les contacts directs avec les animaux vivants posent des risques à la santé humaine. En effet, certains animaux peuvent être porteurs d'agents pathogènes, lesquels peuvent transmettre des maladies à l'homme. Les matières infectieuses sont le sang, les fientes, les urines, les organes issus des animaux porteurs. La transmission des maladies se fait par voie cutanée, ou à des blessures avec des objets souillés, ou par voie digestive ou par inhalation des matières organiques.

Ensuite, les poils, les plumes et les poussières peuvent être abondants et favoriser l'apparition des maladies respiratoires.

Le mode d'abattage et de traitement des animaux morts peut également engendrer des risques de troubles musculo-squelettiques et des souffrances physiques, à cause des gestes répétitifs. En effet, certaines postures peuvent être contraignantes, et de plus effectuées dans des conditions difficiles (forte chaleur dans les zones côtières). Le nettoyage des habitats des animaux constitue la tâche la plus pénible.

4.8 RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE CONSTRUCTION/REHABILITATION DES INFRASTRUCTURES

Les risques d'accidents identifiés, pouvant entraîner des blessures, sont :

- Chute des matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs et les visiteurs sur le chantier ;
- Trébuchement, glissades, chutes sur du matériel et/ou à cause des structures instables (ex : échafaudage instable) ;
- Utilisation non sécuritaire des appareils ;
- Explosion à des produits dangereux et nocifs.

4.9 RISQUES D'ACCIDENTS A CAUSE DE LA CIRCULATION DES ENGINS

Des accidents de circulation peuvent provenir du transport des matériaux, des intrants, la circulation des véhicules utilisés par le Projet et les prestataires. Les travailleurs sur le chantier sont eux-mêmes exposés à ces éventuels risques. De l'autre côté, les habitants des villages bordant des routes et des pistes menant vers les lieux d'implantation des sous-projets peuvent en être des victimes potentiels (les risques y afférents sont traités dans le cadre du CGES).

Le facteur humain est la source potentielle des accidents de circulation. Il est très important que les actions de prévention soient focalisées sur la réduction des risques portés par les facteurs humains. D'abord, les comportements de conduite risqués contribuent de manière significative dans l'incidence des accidents ; ce sont entre autres, la vitesse excessive, la conduite en état d'ébriété, la baisse de vigilance, l'inattention, la fatigue, etc.

En outre, on note aussi l'importance relative aux facteurs liés au véhicule. Ils sont souvent dus à des défauts d'entretien, à la défectuosité du véhicule (généralement pneus et els freins en sont les causes). Aussi, il importe d'assurer que le Projet soit doté des consignes spécifiques pour une meilleure prévention des accidents.

4.10 RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN D'ŒUVRE, LES TRAVAILLEURS ET LES POPULATIONS LOCALES

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

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

En outre, les travailleurs locaux, dont les femmes, les personnes âgées, les jeunes filles et hommes, les individus avec une orientation sexuelle différente, peuvent être exposés à des risques d'abus sexuels et de violences basées sur le genre en milieu de travail. Les auteurs peuvent être les autres travailleurs eux-mêmes ou des habitants dans les villages de mise en œuvre du sous-projet.

Enfin, on peut avoir recours à des agents ou à un personnel de sécurité. L'emploi de ces types de personnel n'est pas seulement porteur des externalités positives, mais il peut être source de problématiques sociales. D'abord, le personnel de sécurité peut exercer des abus d'autorité et des pratiques d'intimidation, des extorsions des avantages particuliers, auprès des communautés, surtout les communautés rurales. Ensuite, certains agents de sécurité peuvent être équipés d'armes non létales. Il est important que les armes portées par les agents aient obtenu une autorisation en bonne et due forme.

4.11 RISQUES LIES A L'AFFLUX DE LA MAIN D'ŒUVRE

La mise en œuvre d'un grand chantier, tel que le sous-projet construction de gare fluviale ou de port maritime, pourrait drainer un certain nombre de personnes en provenance des zones avoisinantes. Les différents types d'afflux attendus sont de deux ordres : (1) l'afflux à la recherche d'emplois, et (2) l'afflux temporaire motivé par la recherche d'opportunités. Généralement, les opportunités sont les activités de petits commerces.

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 local ainsi que des activités locatives, le développement de la délinquance et le banditisme (éventuellement des VBG), les conflits sociaux entre les populations et les travailleurs étrangers à la zone du sous-projet concernée.

4.12 RISQUES DE TRAVAIL DES ENFANTS

La mise en œuvre d'un chantier de construction / génie civil ou de réhabilitation d'ouvrages, pourrait recourir à des fournisseurs principaux de matériaux de construction ou autres, lesquels peuvent sous-traiter la fourniture de ces matériaux (sable, gravillons, …) à la population locale environnante, dont les enfants de moins de 15 ans ou en âge de fréquenter l'école primaire.

Les impacts négatifs probables sont : l'augmentation du décrochage des enfants en âge de fréquenter l'école primaire, l'augmentation des infections respiratoires chez les enfants, le retard de croissance chez les enfants, etc.

En effet, la pauvreté expose les ménages à envoyer les enfants et les adolescents de moins de 15 ans à recourir au travail, pour compléter les revenus. D'autre part, le faible taux de scolarisation des enfants constitue un autre facteur déterminant du travail des enfants.

Il est à éviter que les activités liées à la mise en œuvre du Projet PIC 3, puisse encourager le travail des enfants. D'où la proposition des mesures d'évitement spécifiques pour le faire.

4.13 TRAVAILLEURS VULNERABLES

Compte tenu du fait que le Projet PIC 3 œuvre pour éviter l'exclusion et la discrimination, il y a de fortes probabilités d'embauche de groupes de personnes, considérés comme étant des « travailleurs vulnérables ». Sont ainsi caractérisés comme étant « vulnérables », les femmes, les personnes en situation d'handicap, les personnes différentes à cause de leur orientation sexuelle, les personnes âgées (plus de 55 ans), les travailleurs entre 15 et 18 ans.

Ces groupes des travailleurs sont en fait exposés à des risques dans des proportions plus importantes par rapport aux autres travailleurs. On cite à ce titre :

Types de travailleurs	Risques et dangers
Femmes	- Violences basées sur le genre - Abus et 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 - Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail
Personnes âgées (plus de 55 ans)	- Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses - Traitement non équitable de la rémunération - Abus et exploitation - Maladies professionnelles plus élevées
Personne en situation de handicap	- Traitement non équitable de la rémunération - Violences verbales et - Difficulté d'insertion du travailleur - Risques d'accident plus élevés
Personne différente à cause de son orientation sexuelle	- Violences basées sur le genre - Exploitation et abus

5. CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DE PIC 3

5.1 CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL

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

5.2 NES2 DE LA BANQUE MONDIALE

5.2.1 DISPOSITIONS GENERALES

La NES2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et de la génération de revenus dans la poursuite de la 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.

5.2.2 EXIGENCES DE LA NES2 EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet, afin de protéger les travailleurs de projets 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. A ce titre, les sujets énumérés ci-après doivent être considérés initialement, pour se conformer aux exigences de la NES2. Il s'agit de :

- Identification des 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.

5.3 NOTE D'HARMONISATION ETABLIE POUR LES PROJETS FINANCES PAR LA BANQUE MONDIALE A MADAGASCAR.

Pour assurer l'équité pour l'ensemble de travailleurs directes des projets financés par la Banque mondiale, une ''note d'harmonisation des salaires et des avantages du personnels'' a été établie en collaboration avec les autorités nationales. Cette note (incluant les mises à jour éventuelles validées par les parties) sera applicable pour le PIC3.

5.4 CADRE JURIDIQUE NATIONAL REGISSANT L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

5.4.1 EMPLOI ET TRAVAIL

5.3.1.1. Généralités

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

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

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

→ **Concernant les salaires**

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

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

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

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

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

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

5.3.1.3. Dispositions juridiques relatives au temps de travail

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

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

Le cadre légal définit les notions suivantes relatives au temps de travail ; le travail à temps partiel, le travail journalier et le travail à la tâche. Le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale. Le travailleur journalier est engagé de façon intermittente, pour travailler journalièrement. Le travailleur à la tâche est rétribué soit à la pièce ou au rendement.

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

5.3.1.4. 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.

5.3.1.5. 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.

5.3.1.6. 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.

5.3.1.7. Dispositions juridiques relatives aux différends de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1.9. 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.

5.3.1.10. Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles et accidents de travail

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

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

5.4.2 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.

5.4.3 DROITS COLLECTIFS

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

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

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

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

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

5.5 CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT LA SANTE ET SECURITE 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 NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d'activités du groupe de la banque mondiale.

5.5.1 HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL (HSE)

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

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

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

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

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

5.5.2 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/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 2006sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Décret 2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail.

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

En ce sens, il est interdit toute forme de discrimination ou de stigmatisation d'une personne vivant avec le VIH/SIDA. La loi stipule également qu'il est interdit d'imposer un dépistage du VIH/SIDA au moment de l'embauche, avant une promotion, une formation ou un octroi de tout autre avantage. 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.

5.5.3 AUTRES MALADIES TRANSMISSIBLES DONT COVID-19

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

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA 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).

5.6 ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE NATIONAL ET LA NES2 DE LA BANQUE MONDIALE

5.6.1 CONCORDANCE

La NES2 et le cadre national sont concordants sur les conditions de travail et d'emploi (la rémunération et salaires, les congés), les mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et sécurité du travail tel que sa mise en œuvre, les cantines et installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de SST et le système d'examen de SST.

5.6.2 COMPLEMENTARITE

La NES2 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 NES2, l'information sur les indemnisations 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 NES2 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 ont, également, des points de complétude comme les mesures et conceptions des mesures SST pour lesquelles les exigences de la NES2 sont plus détaillées 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 NES2 procurent plus de bénéfices aux travailleurs contractuels, communautaires et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

5.6.3 DIVERGENCE

La NES2 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 1 : Synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES 2[4]

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	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	Versement des prestations de sécurité sociale

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

Points de concordance	Points de complémentarité	Points de divergence
5. Mise en œuvre de SST et système d'examen de SST 6. Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	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	

En conclusion, les exigences et les directives en matière de SST tel que c'est requis dans le NES 2 et les législations nationales sont à appliquer des manières suivantes : Premièrement, les mesures de protection, permettant d'assurer la sécurité et la sureté de la main d'œuvre doivent être incorporées dans le PGES-Chantier des Entreprises. En deuxième point, il est établi le Code de bonne conduite (en Annexe). Ensuite, le Projet prévoit les activités de sensibilisation, et de formation des travailleurs en matière de SST. Enfin, des cas spécifiques de sous-projets dont les risques sont potentiellement élevés peuvent nécessiter la réalisation d'étude préalable, dont « l'analyse des risques et des dangers ».

5.7 CADRE INSTITUTIONNEL

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

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

6. ROLES ET RESPONSABILITES

6.1 PERSONNEL EN CHARGE DU RECRUTEMENT

Le responsable des passations de marché de l'UGP sera chargé du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres des ONG et partenaires facilitateurs et opérateurs de proximité.

6.2 RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS

Les entreprises spécialisées en mise en place d'infrastructures, équipements et mise en place de plateformes et d'applications numériques ainsi que les partenaires facilitateurs (ONG, Organisations associatives, etc.) seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UGP.

6.3 PERSONNEL EN CHARGE DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Il doit être recruté et opérationnel au sein de l'Unité UGP un responsable en charge de la mise en œuvre du PGMO du Projet PIC 3. Il travaillera en étroite collaboration avec les coordonnateurs régionaux. Il 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 du PGMO.

La mission principale de ce responsable est d'assurer la mise en œuvre du PGMO. Les attributions spécifiques du responsable de PGMO 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.

Le responsable PGMO assure également la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central (voir le chapitre 9 relatif au MGP).

Dans les Régions, le suivi du MGP des travailleurs relève de la responsabilité technique du responsable social, qui assure par ailleurs le suivi de mécanisme MGP global du Projet.

6.4 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Pour les employés directs du Projet, ils auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels, lors de la prise de fonction. Le Projet intègrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant les besoins identifiés et entendus avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de Ressources humaines (à différents niveaux) mais coordonnée par le responsable RH auprès de l'UGP. Le responsable en charge du suivi de la mise en œuvre du PGMO ainsi que le Responsable Social, assisteront le Responsable RH dans cette tâche.

6.5 PERSONNEL DE SECURITE

Lorsqu'on parle de chantier de construction et de travaux de réhabilitation des infrastructures, les agents de sécurité et de surveillance sont des acteurs majeurs, pour assurer la santé et 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 santé 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 ce son employeur direct, mais il doit travailler en relation avec le Projet (en l’occurrence le responsable de la sauvegarde environnementale et sociale), et le service de l’inspection de travail. L’agent est chargé de relever les évènements aussi bien mineurs que majeurs, qui se passent dans le chantier et les communique aux instances supérieures.

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

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

7.1 CONSIDERATION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

Toute personne travaillant pour le Projet devra s'engager à respecter et à signer le Code de Conduite présenté en Annexe 1.

7.2 MINIMISATION DES IMPACTS NEGATIFS DUS A L'AFFLUX DE LA MAIN D'OEUVRE

Afin d'atténuer les impacts négatifs liés à l'afflux de la main d'œuvre, les mesures suivantes sont à appliquer :

- Restreindre les champs géographiques de l'annonce d'emploi, seulement dans les Communes et les Districts concernés (Politique d'embauche) ;
- Sélection réservée aux candidatures des membres de la communauté dans les Communes et des Districts d'appartenance des sous-projets ;
- 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 ;
- Veille et surveillance de prix des marchandises sur le marché local, et proposition des mesures d'accompagnement en cas de constats d'inflation sur l'économie locale à cause de la présence du projet ;
- Sensibilisation des travailleurs et des populations locales.

7.3 PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS

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

Ces travailleurs directs sont en principe liés sous contrat à durée déterminée avec l'Unité de coordination du Projet. Leur mission est d'assurer la mise en œuvre du Projet au sein des unités de gestion, soit de l'unité centrale soit des antennes régionales. On adoptera deux processus de recrutement différents selon les postes ci-après :

- Poste de coordonnateur, de responsable de passation de marché et de responsable administratif et financier (national et régional) : pour le compte du Comité de pilotage, pour recruter ces postes.

- Autres postes rattachés aux unités de gestion du Projet : Ce sont les responsables cités ci-haut recrutés et approuvés par le Comité de pilotage, qui auront l'obligation de l'embauche des autres postes (voir organigramme Figure 1).

7.4 DIRECTIVES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS

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

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

- La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ;l'employeur peut organiser une visite médicale inopinée et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
- L'employeur doit prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ; pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail ;entre autres, Il s'agit d'effectuer un test rapide de COVID-19.
- L'employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins sur les lieux de travail.
- L'employeur doit assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Le chef de chantier doit recevoir une formation de secourisme. Les autres travailleurs doivent être informés des instructions à suivre face à une situation critique.
- L'employeur doit tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
- L'employeur a l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents du Projet
- Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
- Pour prévenir contre les TMS, l'employeur doit adapter chaque poste de travail et chaque outil de travail, faciliter la manipulation et le déplacement des objets et des charges, assurer une bonne organisation des tâches opérationnelles (organisation des micro-pauses de récupération) ;
- Pour prévenir le stress, favoriser les pauses collectives, encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social ;
- L'employeur est tenu de réaliser des actions Information–Education–Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d'exposition aux maladies transmissibles dus à l'afflux des travailleurs non locaux ;
- L'employeur doit renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.

7.5 PROCEDURES LIEES A LA SECURITE AU TRAVAIL

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

7.5.1 FORMATION DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE

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 : (1) les dangers et les risques auxquels ils peuvent être exposés, (2) les mesures en place pour faire face aux dangers et risques, et (3) la manière de se conformer aux procédures d'urgence.

On encourage l'employeur de faire en sorte que tous les travailleurs pour chaque poste puissent acquérir une formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et secourisme.

La formation est assurée par un ou des spécialistes en secourisme pris en charge par l'employeur direct des travailleurs.

7.5.2 EQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs selon la nature de leur travail des équipements de protection individuelle (EPI). A cet effet, les EPI doivent :

- Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;
- Etre appropriés aux conditions locales de travail ;
- Etre de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte.

7.5.3 SECURITE DE TRAVAIL EN HAUTEUR

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité du travailleur en hauteur par des mesures de protection collective, telles que les plateformes, les échafaudages, les garde-corps de sécurité, le port des ceintures de sécurité, etc. De plus, des mesures de protection individuelle doivent être prises, pour minimiser les risques d'accidents, en cas de chute.

7.5.4 SITUATION D'URGENCE

La situation d'urgence peut être enclenchée en cas d'incendie, d'explosion, de déversement de produits dangereux, et d'accidents. En conséquence, l'employeur doit préparer et établir un plan d'action d'urgence. Le plan d'action d'urgence doit comprendre : les situations d'urgence probables, les mesures préventives, les opérations de premier secours, les plans d'évacuation. En fonction de la taille de la main d'œuvre employée et des risques particuliers d'une activité, un certain nombre de personnel doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie.

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

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

7.5.5 SIGNALISATION

Les employeurs doivent établir un système de signalisation pour toutes les manœuvres dans les chantiers pour garantir la sécurité lorsqu'il existe un risque important qui ne saurait être évité ou maîtrisé de toute autre manière.

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

Le code de signalisation doit être affiché à des endroits appropriés et être disponible sous forme de manuel. Les employeurs doivent faire le nécessaire pour que les travailleurs soient au courant de tous les signaux qu'ils devraient connaître. Les appareils de signalisation doivent être convenablement installés, périodiquement contrôlés et maintenus en bon état de marche.

7.5.6 TRAVAILLEURS VULNERABLES

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

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

7.6 AUTRES MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES

Dans la limite de leurs responsabilités, les employeurs doivent veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé.

L'employeur doit mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que tous les membres du personnel accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène.

En outre, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Enfin, un plan d'intervention d'urgence doit être défini par l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, etc.). Le plan d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. En tout cas, les mesures suivantes sont indispensables :

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

7.7 INFORMATIONS ET RAPPORTAGE

En fonction de la gravité des cas, l'Unité de coordination informera la Banque mondiale de tout événement significatif (les accidents de travail, surtout les accidents mortels, les contaminations massives de maladies, les rixes et les grèves, les actes de violences sur les biens et les personnes, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard soixante-douze heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'Unité de coordination 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.

8. CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

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

8.1 RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS

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.

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

- Etablir de manière objective une bonne définition pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi,
- Les offres d'emploi pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir;
- Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
- Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

8.2 CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS

Les termes et conditions applicables aux employés de la Coordination nationale sont définis dans les points qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans la section 3. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'Unité de coordination, qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le Projet (travailleurs directs).

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

Concernant les travailleurs contractuels tels que les prestataires de services et les fournisseurs d'intrants, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-type développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles, fournitures de services et équipements, ou travaux de génie civil.

8.3 SALAIRES ET SYSTEME DE REMUNERATION

8.3.1 REMUNERATION DES TRAVAILLEURS DIRECTS

La rémunération des travailleurs directs du 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) ainsi que par la Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar.

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.

Le Projet prévoit les indemnités suivantes au titre des avantages et accessoires du salaire :

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

Les travailleurs directs du Projet ne perçoivent pas d'avantage en nature dans le cadre de leur exercice.

8.4 INDEMNITES DE MISSION

Le travailleur direct du Projet qui effectue dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficie des indemnités de mission suivantes :

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

Les montants de ces indemnisations de mission sont fixés par la Note d'harmonisation de la Banque mondiale.

8.5 TEMPS DE TRAVAIL

Le Projet se conformera aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.

Les ouvriers et le personnel non cadre travaillent pour une durée de 173,33 heures par mois, soit 8 heures par jour. Les heures de travail effectuée au-delà de ce délai légal pour le personnel non cadre sont considérées comme des heures supplémentaires, et ouvrent droit à une indemnité de majoration du salaire.

Le personnel cadre n'est pas soumis à cette règle de volume horaire de travail. En effet, le personnel cadre peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le cadre organise son emploi en fonction de plan de charge de travail du Projet. Toutefois, le Projet 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.

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

Les absences découlant des dispositions légales sont dites régulières. Une absence non prévue, non motivée, ni justifiée par une pièce justificative, est considérée comme irrégulière.

8.6 TEMPS DE REPOS

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

Une coupure repas est observée au cours de la journée travaillée de 12 heures à 14 heures. L'organisation de travail pour permettre à tous les agents d'effectuer la pause repas est laissée aux soins de chaque chef hiérarchique de services ou départements.

8.7 CONGE

8.7.1 CONGE ANNUEL

Il est attribué au personnel un congé annuel payé dont la durée est fixée à trente (30) jours calendaires pour chaque exercice compté du 1er Janvier au 31 Décembre.

A partir de son ouverture, c'est-à-dire après douze (12) mois de travail effectif, le droit de congé peut être joui en totalité au cours de l'année de jouissance. Le congé peut aussi être fractionné, d'accord entre les parties, dans la mesure où une des fractions comprend obligatoirement au minimum 15 jours continus. Les quinze (15) jours restants peuvent être fragmentés au gré de l'agent en tenant compte des besoins du service.

Les jours de repos légal qui précèdent ou qui suivent immédiatement un congé annuel, ainsi que les jours fériés ou chômés pendant le congé annuel, ne sont pas décomptés.

Pour des raisons impératives de service, le Projet peut décider de rappeler un employé en congé, tout en lui accordant ultérieurement le nombre de journées non prises.

8.7.2 CONGE DE MATERNITE

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).

Ce congé de maternité est défini par le Code de travail, comme étant une interruption de service pour cause d'accouchement. Il n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur paie la moitié du salaire mensuel, si l'employée est affiliée à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

8.7.3 CONGES EXCEPTIONNELS

Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

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

Ces congés exceptionnels ne donnent pas lieu à une retenue sur le traitement et ne se déduisent ni des congés annuels, ni du temps de service ouvrant droit au congé. Ils devront être pris au moment de

l'événement ou au plus tard une semaine après. Ils ne peuvent, toutefois, pas dépasser dix (10) jours par an et par agent.

8.8 FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE 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 du Projet. Dans la mesure du possible, toutes les facilités seront accordées aux intéressés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

8.9 LICENCIEMENT

Les faits suivants sont passibles de licenciement, sans que cette énumération soit limitative :

- Toute récidive de faute professionnelle commise dans un délai d'une année (soit après deux rappels à l'ordre par écrit, soit après deux avertissements par écrit, soit après deux blâmes par écrit)
- Ces fautes professionnelles sont :
    - L'insubordination ou manque de respect envers le personnel dirigeant
    - L'incitation des autres membres du personnel à la désobéissance
    - Les insultes et menaces
    - Rixe dans les lieux de travail
    - Etat d'ivresse pendant l'exercice de la fonction
    - Fraudes dans les services de contrôle
    - Vols et détournement d'objet et d'équipement du Projet
    - Vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
    - Absences irrégulières
    - Négligence grave engendrant des pertes pour le Projet

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

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

Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :

- Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement
- Respect du droit de défense du travailleur licencié : le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement.
- Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis
- Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : pendant la durée de préavis, délivrer au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi
- Délivrance de certificat de travail : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes.
- Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

8.10 LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION

Le Projet reconnait la liberté d'association et d'opinion des travailleurs. Le Projet reconnait également le droit du personnel d'adhérer à tout syndicat professionnel.

8.11 AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

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. Le travailleur doit fournir comme preuve de son âge la carte d'identité nationale ou CIN. D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins du Projet.

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.

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

Le responsable en charge du suivi du PGMO est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.

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

9.1 CONSIDERATIONS D'ORDRE GENERAL

Dans le cadre du Projet PIC 3, il est établi des dispositions spécifiques du mécanisme de gestion de plaintes relatifs aux travailleurs directs du Projet, les fournisseurs d'intrants et de prestataires de services.

Les travailleurs du Projet ont le droit de se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées, ou en cas de manquements graves aux codes de conduite.

Il sera de la responsabilité de l'unité de coordination du Projet et antennes régionales recevant les plaintes 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, et a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

9.2 TYPOLOGIE DES DIFFERENDS LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI

Les types de différends liés au travail et à l'emploi peuvent être les suivants (exemples non exhaustifs) :

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

9.3 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DIFFERENDS

D'une façon générale, il existe trois niveaux de règlement des différends individuels dans le cadre du travail :

- ☞ 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.
- ☞ Règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence ; il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.
- ☞ Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

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

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

- **Etape 1.1** : Réception et enregistrement des différends : Collecte des différends via ''Boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, 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 les enquêtes de vérification : Il consiste à déterminer la validité des différends traités ; et d'étudier si l'objet de différend porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour y donner suite au règlement du différend ; On accorde un délai de quinze (15) jours pour cette étape d'examen des différends et la réalisation des enquêtes. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes et des différends dénoncés.
- **Etape 1.4** : Communication des réponses et les prises de mesures sur le différend. Un différend porté devant le Comité exige une réponse rapide de sa part dans un délai ne dépassant pas 15 jours de la réception du différend écrit.

  Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;
- **Etape 1.5** : Etablissement de Procès-verbal : il sera dressé un procès-verbal à l'issue de cette phase. Chaque partie recevra un exemplaire du procès-verbal. Le Procès-verbal contiendra les solutions proposées et l'acceptation ou la non-acceptation des solutions, respectivement par les deux parties.

Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail : D'une part, le travailleur ou l'employeur peut directement saisir l'Inspection de travail, s'il le souhaite. D'autre part, le CGDT adressera le dossier à l'Inspection de travail en cas de non-conciliation entre les deux parties adverses.

- **Etape 2.1** : Convocation de deux parties sur la base de la dénonciation de l'une des parties ;
- **Etape 2.2** : Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur, selon les textes en vigueur, en fonction de la nature et l'objet du différend. A ce stade, l'Inspection de travail établit les mesures de réparation pour le rétablissement des droits du plaignant lésé (généralement le travailleur est lésé), et ce en vertu des dispositions légales et réglementaires.
- **Etape 2.3** : Communication des mesures de rétablissement de droit à l'endroit de la partie « défendeur » ; La communication peut être par lettre ou par téléphone.
- **Etape 2.4** : Etablissement de procès-verbal. L'Inspection de travail dresse un procès-verbal à l'issue de la procédure de réconciliation. Il existe quatre types de procès-verbal, selon les circonstances :
  - Procès-verbal de conciliation, s'il est constaté un accord entre les parties ;
  - Procès-verbal de conciliation partielle, s'il subsiste un désaccord sur certains points ;
  - Procès-verbal de non-conciliation, en cas d'échec total de la conciliation ;
  - Procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution.
- **Etape 2.5** : En cas de défaut de rétablissement de droit, ou de refus de l'une des parties d'exécuter les termes dans le procès-verbal de conciliation, l'affaire est portée devant le Tribunal de Travail compétent.

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

- **Etape 3.1** : Règlement à l'amiable

  Comparution des deux parties devant le Tribunal : cette comparution a pour objectif de réconcilier une fois de plus les deux parties.

  En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante, sur le règlement du différend et du litige à l'amiable ;

- **Etape 3.2 :** Analyse des fonds de désaccord

  En cas d'accord partiel, il est établi un procès-verbal qui vaut titre exécutoire, pour les points de l'objet de l'accord. Les points de désaccords feront l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation. Sur la base de ce procès-verbal de non-conciliation, le Tribunal examine et statue l'affaire. Les deux parties sont notifiées de la décision rendue par le Tribunal.

- **Etape 3.3** : Procédure d'appel et pourvoi en cassation : Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Le délai d'opposition des jugements rendus (en appel et en cassation) est de 10 jours à compter de la notification de la décision du Tribunal.

Phase 4 : Suivi et enregistrement des différends. 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 des antennes régionales et de l'Unité de coordination.

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- *Une décision ''finale''* a été prise par le Comité de gestion des différends des travailleurs (CGDT) sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- *Une décision ''finale''* a été prise par le CGDT et les ''*mesures décrites*'' dans la décision ont été effectuées par ''le responsable dédié*''* ;
- Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

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

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

9.4 TRAITEMENT DES CAS DE PLAINTES LIEES A LA VBG EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et d'exploitation sexuelle, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées, dans le cadre d'une Convention établie avec le Projet. Il peut s'agir de la Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère de la Population, 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.

Pour le cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités dédiées. Le Projet n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel. La prise en charge des frais liés au traitement des cas de VBG peut être définie dans le cadre d'une Convention entre le Projet et les organismes spécialisés.

Le numéro vert 813, mis en place au niveau national, est à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et les travailleurs du Projet PIC 3, en cas de VBG.

En cas d'actes VBG et d'abus et harcèlement sexuels perpétrés par des travailleurs du Projet, le Projet doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas. A préciser que la communication et la sensibilisation en matière de VBG/AS& HS doivent être effectuées de manière programmée tout au long de la mise en œuvre du Projet (tel que c'est stipulé dans le CGES et le plan d'action VBG), et non seulement face à des cas prouvés d'acte de VBG et d'AS&HS.

9.5 DISPOSITIF INSTITUTIONNEL DE TRAITEMENT DE DIFFERENDS

Pour le règlement de tous différends et conflits liés à l'emploi et le travail, il est prévu le dispositif institutionnel suivant. En effet, l'action reposée sur les comités de gestion des différends des travailleurs

ou CGDT à instaurer à trois niveaux : (1) au niveau central, (2) au niveau régional et (3) au niveau de l'Entreprise.

Le Comité est un organe de consultation et à la fois de résolution à l'amiable de tout type de différends en milieu de travail. En ce sens, les missions de ces Comités sont les suivantes, outre le contrôle de l'application du PGMO :

- Consultation ;
- Réception des plaintes, objet de différend.

9.5.1 COMITE DE GESTION DES DIFFERENDS DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU CENTRAL

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

- Coordonnateur du Projet ou de son représentant (qu'il désigne parmi l'équipe centrale) ;
- Responsable Administratif et Financier ;
- Responsable Environnemental et Social ;
- Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non cadre ;
- Le délégué du personnel si celui-ci existe.

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 en assure la présidence.

9.5.2 COMITE REGIONAL DE GESTION DES DIFFERENDS

Au niveau régional, la composition du Comité est la même que le CGDT central, mais avec les homologues régionaux.

Les différends peuvent ensuite être portés au niveau local, autrement dit au niveau de l'Entreprise, en saisissant les structures de règlement tels que le Comité d'entreprise.

9.5.3 COMITE DE GESTION DES DIFFERENDS COLLECTIFS

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

9.6 REPORTING

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. L'Unité de coordination assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes, à travers le responsable de sauvegarde sociale au niveau central et des antennes régionales.

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retour d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du Projet à la Banque mondiale. Le Projet se doit 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.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

10.1 PROCEDURES DE SELECTION

Le recrutement des fournisseurs et prestataires 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.

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).

En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

10.2 PROCEDURES REGISSANT LES EMPLOYES DES FOURNISSEURS DE SERVICES DIRECTS DU PROJET

D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés avec le Projet, 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.

D'autre part, le contrat entre le Projet et les prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des obligations du fournisseur de services. On cite à ce titre les obligations suivantes :

- Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
- Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
- Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre de 15 à 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques (voir §5.3.2)

Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et des travaux doit faire mention dans la section concernant le « modèle de contrat », les obligations et les dispositions générales du prestataire de services, qui touchent les obligations citées ci-haut. En conséquence, le contrat de services ou de marchés doit énoncer par les droits applicables, le Code de travail à Madagascar et ses décrets d'application subséquents.

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).

10.3 TRAVAILLEURS EMPLOYES PAR LES PRESTATAIRES

Les travailleurs, employés par les prestataires ou tiers, seront recrutés par ces derniers eux-mêmes. Ils appartiennent à la catégorie des travailleurs contractuels.

10.3.1 RECRUTEMENT

Normalement, les entrepreneurs des travaux utilisent les autorités locales (Fokontany d'insertion du chantier, et les leaders traditionnels) pour communiquer aux populations de l'intention de recrutement.

Cependant, ils ne sont pas tenus de les consulter quant au choix des candidats à retenir. Mais il importe de recommander aux entrepreneurs des travaux de considérer dans une certaine mesure, les doléances « acceptables » de ces autorités traditionnelles, dans l'esprit de les « maintenir satisfaits » (voir Plan de mobilisation des parties prenantes). Ces doléances peuvent être « retenir quelques candidatures proposées par ces leaders traditionnels locaux.

Les résultats issus de recrutement local peuvent être une source de conflit et un objet de plainte dans la communauté. Aussi, on prévoit d'appliquer le principe de transparence dans le processus de recrutement. Pour ce faire, les stratégies de communication en vue de recrutement des ***travailleurs locaux*** seront élaborées par le responsable PGMO en collaboration avec les autorités locales en utilisant des canaux de communication les plus adaptés dans les contextes locaux (radio locale, affichage dans les lieux publics, réunion d'information dans le cadre du Projet, etc).

Enfin, la solution pour mieux gérer les plaintes et les conflits est de donner des réponses ouvertes et équitable et transparente sur les plaintes reçues relatives aux résultats de recrutement.

10.3.2 CONTRAT

Tout prestataire de service dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PIC 3 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. Il importe de préciser que le mode de rémunération et la périodicité de paiement doivent avantager aussi bien les employés que les employeurs, compte tenu de la vulnérabilité et la précarité des conditions de vie des populations dans les Régions d'intervention du Projet PIC 3.

10.3.3 SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Les prestataires de services ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs qu'ils emploient sur le terrain. Cette responsabilité doit être stipulée dans les clauses contractuelles du prestataire avec le Projet. En conséquence, le Projet se donne le droit de vérifier l'application effective de ces clauses.

D'autre part, le prestataire est tenu d'établir un contrat d'assurance contre les risques d'accident de travail couvrant tous ses employés dans le cadre de son contrat, à savoir les consultants ou les travailleurs locaux, et le personnel d'appui. Le Projet est en droit d'exiger du prestataire de fournir une copie des polices d'assurance contractées. Par ailleurs, les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat du service de prestation.

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

Enfin, le travailleur recruté par le prestataire dans le cadre de contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre de normes HSSE (Annexe 2). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour le travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel.

10.4 SUIVI DES PERFORMANCES DES FOURNISSEURS DE SERVICES

Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs des fournisseurs tels que les contrats d'embauche ainsi que les mesures SST appliquées.

Le Projet 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 prestataires sont tenus de communiquer les informations requises pour un suivi effectif. Ce

suivi permet d'éviter les risques d'emploi des enfants ou les formes de travail forcé. Le suivi effectué par le Projet peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

10.5 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 des fournisseurs en cas de non-respect des droits des travailleurs. Le cas échéant, le MGP du Projet sera applicable aux fournisseurs et mis à la disposition des travailleurs.

11. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

11.1 PRINCIPES POUR LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

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

- Age minimal de l'individu au moment du recrutement : 18 ans révolu ; la présentation de la carte d'identité nationale (CIN) est indispensable ; Tout contrat établi, si besoin, dans le cadre du Projet doit être assorti de la carte d'identité nationale du travailleur. Le contrat de travail peut prendre la forme d'un document simple écrit en langue officielle ;
- Il n'est pas appliqué de discrimination par rapport au sexe si le travail peut être exécuté aussi bien par la femme que par l'homme ;

On favorisera l'emploi des jeunes de moins de 30 ans pour la main d'œuvre locale.

Le recrutement des travailleurs communautaires sera assuré par l'unité de gestion du Projet au niveau régional, à travers des prestataires spécialisés, en étroite collaboration avec le CTD (Communes, …) concerné. Il importe de préciser que tout recruteur des travailleurs communautaires, a l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

11.2 TYPES DE CONTRAT POUR TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le contrat permet de clarifier les droits respectifs, la répartition des rôles et les responsabilités et les tâches de la communauté et des individus travailleurs issus de la communauté, ainsi que leur engagement respectif.

Quelle que soit la nature des travaux exécutés employant les travailleurs communautaires, il doit être établi un document écrit qui formalise les accords entre les deux parties. Les formes de contrat peuvent être différentes en fonction du cadre global, des caractéristiques de la communauté concernée, le type de travaux envisagés et de l'approche communautaire adoptée. Les types et les formes de contrat sont les suivants :

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

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

Concernant le contrat communautaire, le Projet, en étroite collaboration avec le prestataire spécialisé et le CTD concerné, négocie auprès d'un groupement des travailleurs issus de la communauté, et s'engage à travers un contrat de mettre en œuvre une activité liée à un sous-projet du Projet PIC3.

Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat avec les travailleurs communautaires sont : la répartition des responsabilités, les droits et les obligations légales, toutes obligations en santé et sécurité au travail, la façon dont des plaintes liées au projet peuvent être traitées, les activités et les travaux à réaliser, et les obligations financières.

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

11.3 REMUNERATION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

La rémunération journalière des travailleurs communautaires ne doit pas être en deçà de 8.000 Ariary par jour. C'est le tarif journalier basé et calculé à partir du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) selon le cadre national malagasy (Montant mensuel net d'impôt de 200.000 Ariary / 25 jours travaillés).

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

Il est important que l'employeur applique le principe de la rémunération équitable, autrement dit, on applique la même grille de rémunération pour le même poste exécuté avec les mêmes conditions de travail. Pour ce faire, les barèmes de salaires, la périodicité et le lieu de paiement seront communiqués de manière transparente aux travailleurs concernés. Une telle mesure est prise afin d'éviter les conflits sociaux, à cause de la différence de salaires.

Le Projet doit mettre à la disposition des travailleurs un registre des présences.

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

11.4 MESURES DE PROTECTION, DE SECURITE ET DE SANTE ET D'ASSISTANCE DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Au cours de l'exécution des travaux, le Projet, à travers le prestataire spécialisé, est tenu d'appliquer les procédures suivantes :

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

11.5 FORMATION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La formation des travailleurs communautaires, avant leur opérationnalité revient au prestataire spécialisé. La formation revêt deux aspects : (1) technique et (2) sociale.

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

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

11.6 MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

- Incompréhension des termes de contrat ;
- Incapacité des travailleurs communautaires à exécuter les travaux ;
- Conflits internes au sein de la communauté à cause des membres de la communauté non recrutés (exclusion ou inclusion des travailleurs) ;

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

Tout conflit non résolu au niveau du Comité local sera porté auprès de l'Inspection de travail. A partir de cette étape, on adopte le processus de processus de résolution de conflits décrit dans la section § 9.3 de ce PGMO.

11.7 ROLES ET RESPONSABILITES EN MATIERE DE SUIVI DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les activités exécutées dans le cadre de travail communautaire requièrent un effort particulier de suivi. Le suivi touchera plusieurs volets : l'avancement des travaux, le contrôle direct des travaux (vérification du processus de mobilisation et d'engagement des travailleurs), la quantité des matériaux, le paiement de la rémunération, le règlement des conflits sociaux éventuels, résolutions des problèmes rencontrés, et enfin l'achèvement des travaux. Le suivi constitue également un moyen pour assurer la communication des informations sur le Projet aux populations locales.

Le suivi du contrat des travailleurs communautaires se fait en principe par le prestataire spécialisé, en principe c'est un prestataire recruté au titre de fournisseurs de services.

Un système de suivi sera mis en place selon le Manuel de procédures opérationnel du Projet PIC3.

12. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

12.1 RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le fournisseur ou le prestataire de services pour le Projet engagera et recrutera son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, le fournisseur doit se conformer aux dispositions générales établies au chapitre 8 de ce document, concernant le recrutement du personnel, notamment pour ce qui concerne l'âge des individus pouvant être admis à l'emploi et le travail forcé.

Le Projet doit insister également sur le fait que, à compétences égales,le prestataire privilégiera la main d'œuvre locale lorsque le service est exécuté au niveau des localités.

12.2 CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Certes, le contrat professionnel a un caractère confidentiel ; toutefois, le Projet se réserve le droit de vérifier auprès du fournisseur principal que les contrats avec les employés 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.

12.3 MESURES DE PROTECTION DE SANTE ET DE SECURITE

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.

12.4 MECANISME DE SUIVI

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec les tiers (fournisseurs de services et prestataires) ayant recours aux fournisseurs principaux que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant à leurs fournisseurs, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés de leurs fournisseurs principaux seront effectués.

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

12.5 FORMATION

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

13. GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les agents de l'Administration publique concernés par ce chapitre sont les fonctionnaires c'est-à-dire les agents de l'Etat qui sont rattachés aux Ministères directement concernés par le Projet.

13.1 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.

13.2 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.

13.3 FORMATION

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

14. SUIVI ET EVALUATION DU PGMO

La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre réunit presque toutes les parties prenantes du Projet. Les parties prenantes, notamment les employeurs et les fournisseurs d'intrants et services et les unités centrale (01) et régionales (03) assurent la pleine application et la réalisation des directives du PGMO.

La coordination et le suivi des actions du PGMO sont sous la responsabilité des antennes régionales, sous la supervision de l'Unité de coordination. Le suivi comprend des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier du sous-projet et les activités subventionnées. Les actions de suivi sur le terrain font l'objet de rapport désigné par « rapport de gestion de la main d'œuvre ». Le rapport de suivi doit faire état des éléments ci-après : (a) étude des contrats de travail ou contrat de prestation de services, (b) état des plaintes reçues et de leur règlement, (c) résultats sur les contrôles de sécurité, les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives, (d) cas d'infractions selon le code de travail, (e) formations reçues par les travailleurs.

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

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

Enfin, le PGMO fera l'objet d'un suivi-évaluation au cours de l'évaluation du Projet, donc soit à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. De la sorte, cela permet de suivre la réalisation, et à terme d'en mesurer les résultats de l'application du PGMO. En tant que responsable, les unités régionales de gestion sont garantes de l'exactitude des informations fournies pour l'application du PGMO.

Les contenus du PGMO peuvent être révisés, au cas de révision des textes du Code de Travail malagasy, ou de l'existence de nouveaux textes régissant l'emploi et le travail ainsi que la santé des travailleurs. Le document révisé sera par la suite soumis pour approbation à la Banque mondiale.

Afin de mieux faire connaître le PGMO à toutes les parties prenantes, le document finalisé sera publié avant la mise en œuvre effective du Projet PIC 3, au même titre que tous les documents cadre de sauvegarde environnementale et sociale.

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, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.
3. J'accepte qu'en travaillant sur le projet et dans le cadre du projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

ii. ENGAGEMENT SPECIFIQUE

A. Préservation de l'image du Projet

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

B. Comportement général

2. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
3. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre (VBG), COVID 19comme 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 m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code de conduite.

13. Je m’engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

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

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

D. Discrétion professionnelle et confidentialité

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

E. Sanctions

19. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:
    i. Rappel à l’ordre par écrit
    ii. Avertissement par écrit
    iii. Blâme par écrit
    iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
    v. Mutation disciplinaire
    vi. Licenciement pour faute simple
    vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
    viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

20. Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG. 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. 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 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 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 la VBG.

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, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG

26 L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG 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 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

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 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.

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: _____
Titre[5] : _____
Date: _____

[5] Gérant de l'entreprise

CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE[6]
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

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 ; (iii) doivent maintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de VBG sur le lieu de travail et dans la communauté locale. Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limitées à ce qui est définit 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 par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, VBG… suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.

3 En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.

4 Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:

i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG 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, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG 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.

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

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.

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 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 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 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 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 pour aborder les questions de VBG.

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, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG.

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, nous devrions assurer les actions ci-après:

iii. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG 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.

iv. Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG 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 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 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. 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: _____

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

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

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

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

Conformément au Plan d'action sur les VBG et les VCE, l'équipe en charge du traitement de VBG/VCE, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet) et du Responsable de sauvegarde sociale, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'unité de gestion du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe en charge du traitement de VBG/VCE mène parallèlement une enquête sur la plainte.

2) Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE

L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

3) Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE

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

4) Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale/régionale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG ou de VCE. L'UGP, le(s) entrepreneur(s) et les travailleurs directs doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux responsables chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG et aux VCE.

5) Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

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

6) Suivi et évaluation

L'équipe en charge du traitement de VBG/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

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

Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'unité de gestion du projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

7) Stratégie de sensibilisation

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

8) Protocole d'intervention

L'équipe en charge du traitement de VBG/VCE sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit[7] pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux. Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

9) Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux

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

moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services.

10) Politique et intervention relative aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

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

11) Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

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

Secteur agricole

Catégorie	Qualification professionnelle
M-1	*Manœuvre ordinaire* : auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant aucune connaissance technique, aucune adaptation préalable, ni aucun effort physique particulièrement pénible.
M-2	*Manœuvre spécialisé* : 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	*Commandeurs* : chargés de la direction de la surveillance d'une équipe comprenant au moins 10 M-1.
O.S.-2	*Ouvrier agricole spécialisé* : 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	*Ouvrier agricole spécialisé :* 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	*Agent de maîtrise :* 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	*Agent de maîtrise* : 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.
	Agent de direction : 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	*Manœuvre ordinaire* : 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	*Manœuvre spécialisé* : 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	*Ouvrier :* 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	*Ouvrier* : d'une classe supérieure à l'ouvrier O.S.-1 peut exercer sans surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1 susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier ou de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis.
O.S.-3	*Ouvrier spécialisé* : 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)	*Ouvrier qualifié (ou professionnel)* : 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)	*Ouvrier qualifié (ou professionnel) :* même qualification que la précédente, mais justifiant au moins de trois années de pratique dans la catégorie O.P.-1 de sa profession.

Catégorie	Qualification professionnelle
O.P.-2	*Agent de maîtrise :* 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	*Agent de maîtrise* : 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	*Agent technique :* 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
1er	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.
2e	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.
3e	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.
4e	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.
5e	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 Loi 2019- 008 relative à la lutte contre les violences basées sur le genre

EXPOSE DES MOTIFS

En ratifiant les instruments internationaux sur les droits humains, l'Etat Malagasy s'est engagé dans la lutte contre les Violences Basées sur le Genre. A travers la Constitution, Madagascar s'est approprié des principes sacro-saints tels que le respect et la protection des libertés et droits fondamentaux, l'instauration d'un Etat de droit et l'élimination de toutes les formes d'injustice, de corruption, d'inégalités et de discrimination.

Cependant, malgré les efforts entrepris, les Violences Basées sur le Genre restent une réalité malgache. En effet, la question du genre demeure une problématique dans notre société dans laquelle les rôles sociaux concernant le féminin et le masculin sont institutionnalisés, et encrés dans les mentalités et la culture. Cette situation engendre des inégalités voire des violences principalement au détriment des femmes.

En outre, force est de constater que Madagascar ne possède aucun texte spécifique permettant de lutter efficacement contre ces Violences Basées sur le Genre. C'est dans ce contexte qu'il est apparu important d'élaborer une loi spécifique en la matière.

La présente loi renforce les dispositions répressives existantes et introduit des innovations en matière de prévention et de prise en charge des victimes.

Une démarche participative a été adoptée tout au long du processus d'élaboration de cette loi, laquelle a également fait l'objet d'examen au sein de la commission de Réforme du système Pénal.

Cette loi instaure un mécanisme national de lutte contre les Violences Basées sur le Genre. Il réprime en outre de nouvelles catégories d'infractions telles que le viol conjugal, les pratiques traditionnelles préjudiciables, l'outrage sexiste et la violence économique, et met en place un système de protection des victimes.

Il comporte vingt-deux articles subdivisés en quatre Titres :

- le Titre I portant sur les « Dispositions générales » comporte deux Chapitres sur le Champ d'application (Chapitre I) et sur les définitions (Chapitre II) ;
- le Titre II concernant la répression comporte dix articles (Articles 3 à 12) ;
- le Titre III relatif à la prévention, la protection et la prise en charge est ventilé en huit articles (Articles 13 à 20) ;
- le Titre IV sur les dispositions finales comporte deux articles (Articles 21 et 22).

Tel est l'objet de la présente loi.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté en leurs séances plénières respectives, la loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES
Chapitre Premier : Champ d'application

Article premier : Sans préjudice des dispositions du Code pénal et du Code de procédure pénale, la présente loi a pour objet de renforcer le régime juridique de la prévention, de la poursuite, de la répression des actes de Violences Basées sur le Genre, de la prise en charge et de la réparation ainsi que de la protection des victimes.

Chapitre II : Définitions

Article 2 : Au sens de la présente loi, les termes :

1° « Genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes.

2° « Les Violences Basées sur le Genre désignent tout acte de violence dirigé contre une personne en raison de son sexe, et causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.

Les Violences Basées sur le Genre s'entendent comme englobant, sans y être limité les formes de violences énumérées ci-après :

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants les pratiques traditionnelles préjudiciables aux deux sexes, la violence au sein du couple, et la violence liée à l'exploitation ;

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la société, y compris les sévices sexuels, le harcèlement sexuel, le proxénétisme et la prostitution forcée ;

- la violence physique, sexuelle, psychologique et économique perpétrée ou tolérée par l'Etat, où qu'elle s'exerce,

3° L'union s'entend comme le lien entre un homme et une femme qui sont marié ou qui se comportent comme tels.

4° Victime : Toute personne qui a subi un acte de violence ou des mauvais traitements ou des sévices.

5° Pratiques traditionnelles préjudiciables : désignent tout acte tiré des us et coutumes qui porte atteinte aux droits humains.

6°Acte sexuel contre nature : Tout acte sexuel commis sur la personne d'autrui, contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre naturel des choses.

TITRE II : DE LA REPRESSION

Article 3 : La stérilisation forcée est le fait de commettre sur un homme ou une femme, sans son libre consentement ou sans une décision médicale justifiée, tout acte de nature à le ou la priver de ses capacités biologiques de reproduction.

Elle est punie de un an à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à cinq cent mille Ariary (100.000 Ariary à 500.000 Ariary).

Article 4 : Tout acte d'intimidation ; de menace de représailles ou de représailles à l'encontre des victimes des Violences Basées sur le Genre ainsi que des membres de leur famille, des témoins et des dénonciateurs ayant pour but d'entraver la prise en charge ou la poursuite pénale, constitue une infraction passible d'une peine de six mois à deux ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à cinq cent mille Ariary (100.000 Ariary à 500.000 Ariary).

Article 5 : Tout individu qui aura commis un acte tiré des us et coutumes qui porte atteinte à l'intégrité physique d'un enfant ou d'une femme est puni de six mois à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à un million Ariary (100.000 Ariary à 1.000.000 Ariary).

Article 6 : Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur le conjoint ou sur la personne engagée dans une union, par violence, contrainte, menace est une infraction punie de deux ans à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à un million Ariary(100.000 Ariary à 1.000.000 Ariary).

Article 7 : La pratique sexuelle contre nature sur la personne d'autrui, par violence, contrainte ou menace est punie de deux ans à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de deux millions Ariary à quatre millions Ariary (2.000.000 Ariary à 4.000.000 Ariary).

Article 8 : Tout individu qui aura donné un ordre, usé de paroles, de gestes, d'écrits, de messages, et ce de façon répétée, proféré des menaces, composé des contraintes, ou utilisé tout autre moyen aux fins d'obtenir, d'une personne, des faveurs de quelque nature que ce soit, y compris sexuelles, à son profit d'un tiers contre la volonté de la personne harcelée, sera puni de un an à trois ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à un million Ariary(100.000 Ariary à 1.000.000 Ariary).

Lorsque le fait est commis par deux ou plusieurs personnes avec ou sans concertation à l'encontre d'une seule personne, la peine sera de deux ans à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de deux cent mille Ariary à deux millions Ariary (200.000 Ariary à 2.000.000 Ariary).

Article 9 : Toute personne qui aura perpétré des actes et/ou proféré de paroles entrainant une dégradation de la santé psychologique, mentale ou physique de la victime est punie de un an à trois ans d'emprisonnement et/ou d'une amende de deux cent mille Ariary à deux millions Ariary (200.000 Ariary à 2.000.0000 Ariary).

Article 10 : Tout acte consistant à priver une personne de ses libertés fondamentales et/ou à l'isoler du monde extérieur en dehors de toutes dispositions légales ou de décision judiciaire, sera puni de six mois à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille Ariary à un million Ariary (100.000 Ariary à1.000.000 Ariary).

Article 11 : Tout propos proféré ou tout agissement à connotation sexiste à l'encontre d'une personne qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, constitue un outrage sexiste.

L'outrage sexiste est puni d'une amende de cent mille Ariary à cinq cent mille Ariary (100.000 Ariary à 500.000 Ariary).

Article 12 : Quiconque aura privé ou restreint son conjoint ou la personne engagée avec lui dans une union, de ses droits liés à l'accès aux ressources financières est puni d'une amende de cent mille Ariary à cinq cent mille Ariary(100.000 Ariary à 500.000 Ariary).

TITRE III : DE LA PREVENTION, DE LA PROTECTION ET DE LA PRISE EN CHARGE

Article 13 : L'Etat formule et met en œuvre la politique de lutte contre les Violences Basées sur le Genre. Il mobilise les ressources nécessaires en la matière.

Un mécanisme national de lutte contre les Violences Basées sur le Genre assure la coordination, la gestion et le suivi des actions. La mise en œuvre de ce mécanisme est fixée par voie règlementaire.

Article 14 : L'Etat assure la prise en charge sanitaire, psychosociale et accompagnement juridico-judiciaire des victimes pour valoir leurs droits.

Article 15 : Toute personne, notamment les membres de la famille, les voisins, les amis, les autorités locales, les dignitaires religieux, les travailleurs sociaux, le personnel médical, ayant connaissance d'un cas de violence basée sur le genre, doit le signaler aux autorités administratives ou judiciaires compétentes sous peine des sanctions prévues par l'article 62 al. 1 du Code pénal.

Article 16 : Le signalement peut être fait verbalement ou par écrit. L'auteur du signalement peut garder l'anonymat s'il désire. L'autorité saisie doit consigner la déclaration de signalement et y donner suite. Elle a l'obligation de la transmettre à la Police Judiciaire et/ou au Tribunal compétent dans les meilleurs délais.

Article 17 : Le Président du Tribunal compétent, à la requête de la victime ou de son représentant légal, après communication au Ministère Public, peut rendre une ordonnance de protection. Il peut notamment :

- sans préjudice du droit de *Misintaka*, autoriser la victime à quitter temporairement le domicile commun ou conjugal et interdire l'auteur présumé de s'approcher de la victime ;
- autoriser la dissimulation du domicile de la victime et l'élection de domicile.

L'ordonnance détermine la durée et l'étendue de la mesure. Elle est susceptible de voies de recours conformément aux dispositions de l'article 235 du Code de procédure civile.

Article 18 : Le juge des référés peut à tout moment et après avis du Ministère Public accroitre, restreindre l'étendue des mesures prescrites ou y mettre fin, à la demande de l'une des parties en cas de survenance de faits nouveaux.

Article 19 : Le procès relatif à un cas de Violences Basées sur le Genre peut se tenir à huis clos conformément aux dispositions du Code de procédure pénale. La décision y afférente est prononcée en audience publique.

Article 20 : Les autorités ayant reçu le signalement ou toute autre personne effectuant la prise en charge de la victime sont tenues à l'obligation de confidentialité. Le non-respect de cette obligation est passible des peines prévues par l'article 378 du Code pénal.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 21 : Des textes réglementaires seront pris en tant que de besoin pour l'application de certaines dispositions de la présente loi.

Article 22 : La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Antananarivo, le 13 décembre 2019

Annexe 6 : Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
Champ d'application					
Typesde travailleurs concernés	3, 8	Travailleurs employés directement.	Loi n°2003-044.(Code du travail) Loi n°66-003 (Théorie générale des obligations)	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 NESn°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°2016-055 : Manuel de procédures.	Travailleurs journaliers. HIMO. Tâcheronnat.	Les travailleurs HIMO, les tâcherons ou encore travailleurs journaliers dans le cadre des travaux communautaires (pour l'entretien des pistes rurales par exemple) sont connus par le droit malagasy comme des travailleurs communautaires. Toutefois, leur statut juridique n'est pas le même. Et 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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		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 pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.	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.
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.	Art.63 de la Loi n°2003-044.	Paiement des salaires à intervalles réguliers dont le retard donne lieu à majoration.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Art. 69 de la Loi n°2003-044. Art. CGI. Art. CPS.	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.
Congés	11 b)	Les travailleurs du projet devront bénéficier de : - périodes hebdomadaires de repos appropriées ; - congés annuels; - congés de maladie; - congé de maternité et - congé pour raison familiale, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du personnel.	Art.80, 86, 87 de la Loi n°2003-044.	Le travailleur bénéficie de : - repos hebdomadaire obligatoire; - jours fériés chômés et payés; - congés payés annuels; - permissions exceptionnelles pour évènements de famille; - absences régulières pour maladie ; - congé pour accident du travail ou maladies professionnelles; - congé éducation; - repos de femme en couche; - absence de parent pour hospitalisation d'un enfant.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Licenciement – Fin de la relation de travail	12	Lorsque prévus, avise en temps opportun du licenciement et informations sur les indemnisations 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 indemnisations 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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet : - ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail	Art.28 Constitution. Art.53,105, 261 de la Loi n°2003-044.	Tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement, constitue une infraction pénale.	La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie. La formulation de la NES2 reflète mieux l'esprit de la Constitution en ce qui concerne la discrimination quant à l'égalité des chances dans la relation de travail.
Lutte contre le harcèlement		Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement, à l'intimidation et/ou à l 'exploitation.	Art.5,23, 261 Loi n°2003-044	Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.	La description des mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les procédures est un plus au profit des travailleurs apportée par la NES2 par rapport aux prescriptions du cadre juridique national.
Mesures non 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 organisationsde	16	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs * à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs	Art.136 à 152 Loi n°2003-	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc..	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
travailleursde leurchoix		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 procèdera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes. *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.* *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* * *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.*	044.		
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
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 1er, 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 enfantsde14ans 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 à18 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 de15 à18 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 *: travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.* Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Art.4 Loi n°2003-044. Art.15 ss Décret n°2007- 563.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.* *Cette interdiction exclut expressément sous certaines conditions les cas définis par le même article*.	La NES2 couvre plus de forme de travail forcé que le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail entend exclure comme travail forcé quelques cas sous certaines conditions, à savoir : -Travaux, services, secours requis en cas d'urgence ; - Travaux d'intérêt collectif; -Travaux à caractère purement militaire ; - Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire.
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant)pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de	Art.158, 159 Loi n°2003-044.	Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise. Elle est à la disposition de l'employeur. Les délégués du personnel ont pour mission :	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 dehorsdelaNES2,leditrecours

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		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.		– 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 environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.	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.
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.199-208Loi 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.	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
			Art.209-227Loi n°2003- 044.	Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront - les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, - les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPII.	Art.110, 134 Loi n°2003-044.	Tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité et les dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leur vie; (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 qui couvre plus de domaines 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	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	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		- pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que - pour fournir des informations aux travailleurs du projet, la formation sur la sécurité et la santé au travail, et la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle.		l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.	
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 * pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	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 Art.121 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 laNES2 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.
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	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.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.			
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 t ierces partiesemployeurs	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 - intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur - exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants.	Art.51 Loi n°2003-044.	En cas d'insolvabilité du sous- traitant, l'entrepreneur lui substituera. Le nom et l'adresse de l'entrepreneur doivent être affichés dans les locaux, bureaux et ateliers du sous-traitant.	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs. Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
travailleurs des parties tierces		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.			sont pas contraires aux textes malgaches.
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES					
Recours aux travailleurs communautaires sur une base volontaire	34	Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES2 est susceptible de ne pas être appropriée.	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	*Participation communautaire* Lorsque la participation de personnes ou d'associations informelles ou de bénéficiaires futurs des prestations constitue un élément nécessaire au succès du projet, une telle participation est régie par un manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics. De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes : - Participation inclusive des communautés, groupements ou Organisations Non Gouvernementales en tant que maître de l'ouvrage, agence d'exécution ou acheteur. Leur intervention est effective dès la détermination des besoins jusqu'à l'exécution des prestations en passant par l'attribution du marché; Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre et le tâcheronnat.	
		Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera - fourni sur une base volontaire,	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		- à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.			
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	Par conséquent, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle: (a) à la nature et la portée du projet; (b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ;et (c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c)ci-dessus. La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.	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.
Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement - les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail. Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet. L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum * les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte * de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le projet et * devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
G. TRAVAILLEURS DE LA CHAINE D'APPROVISIONNEMENT					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra - exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité. 42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires. Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur devra,	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES n°2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet PIC 3
		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.			