



---

## **PROJET D'AMÉLIORATION DES RÉSULTATS NUTRITIONNELS – PHASE 2 (PARN – 2)**

---



---

### **PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE**

---

Version Draft

**Mai 2022**

# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>PARTIE INTRODUCTIVE .....</b>	<b>1</b>
1.1	CONTEXTE DU PROJET .....	1
1.2	OBJECTIFS DES PGMOS.....	2
1.3	BREVE DESCRIPTION DU PROJET PARN-2.....	3
1.4	NATURES DES ACTIVITES PREVUES DANS LE CADRE DU PROJET .....	3
<b>2</b>	<b>GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....</b>	<b>5</b>
2.1	TRAVAILLEURS DIRECTS.....	5
2.2	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....	6
2.3	AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	6
2.4	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	7
2.5	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	7
<b>3</b>	<b>ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>8</b>
3.1	RISQUES LIES A DES TRAVAUX DE REHABILITATION DES CENTRE DE SANTE ET SITE COMMUNAUTAIRE .....	8
	RISQUES LIES AUX LIEUX DE TRAVAIL ET AU CENTRE DE SANTE DE BASE .....	8
3.2	8	
3.3	RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES POPULATIONS LOCALES .....	9
3.4	RISQUES LIES AU TRAVAIL DES ENFANTS .....	9
3.5	TRAVAILLEURS VULNERABLES.....	10
<b>4</b>	<b>CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROJET PARN-2.....</b>	<b>12</b>
4.1	LES CONDITIONS GENERALES .....	12
4.1.1	Textes généraux.....	12
4.1.2	Conventions internationales OIT ratifiées par Madagascar .....	14
4.1.3	Travail des enfants .....	14
4.1.4	Droit collectif .....	15
4.1.5	Note sur l'harmonisation des rémunérations et avantages des personnels des projets	16
4.2	TEXTES REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	16
4.2.2	VIH/SIDA .....	17
4.2.3	Autres maladies transmissibles dont le Covid-19.....	17
4.2.4	Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale .....	18
<b>5</b>	<b>APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST).....</b>	<b>19</b>
5.1	TEXTES NATIONAUX.....	19

5.2	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE .....	21
<b>6</b>	<b>ROLES ET RESPONSABILITES.....</b>	<b>22</b>
6.1	CADRE INSTITUTIONNEL GLOBAL .....	22
6.2	MISE EN ŒUVRE DES PGMO .....	22
6.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET.....	23
6.4	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS .....	23
6.5	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	23
6.6	FORMATION DES TRAVAILLEURS.....	23
6.7	GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS .....	24
<b>7</b>	<b>POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE...25</b>	
7.1	SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL .....	25
7.2	REGLES GENERALES .....	25
7.3	CONTRAT DE TRAVAIL .....	25
7.4	LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'ASSOCIATION .....	25
7.5	LICENCIEMENT .....	26
7.6	NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES .....	26
7.7	PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE : TRAVAIL FORCE .....	26
7.8	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI .....	26
<b>8</b>	<b>CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET .....</b>	<b>27</b>
8.1	RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS.....	27
8.2	CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS.....	27
8.3	SALAIRES ET SYSTEME DE REMUNERATION .....	28
	8.3.1 Rémunération des travailleurs directs.....	28
	8.3.2 Indemnités de mission .....	28
8.4	TEMPS DE TRAVAIL .....	28
8.5	TEMPS DE REPOS.....	29
8.6	CONGE .....	29
	8.6.1 Congé annuel .....	29
	8.6.2 Congé de maternité .....	29
	8.6.3 Congés exceptionnels.....	30
8.7	FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS.....	30
8.8	LICENCIEMENT .....	30
8.9	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION.....	31
8.10	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI .....	32
<b>9</b>	<b>MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>34</b>
9.1	PRINCIPES GENERAUX.....	34
9.2	CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS .....	34

9.3	PORTE D'ENTREE DES PLAINTES .....	35
9.4	DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DE PLAINTES .....	35
9.5	MODE DE TRAITEMENT .....	35
9.6	ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG) .....	36
9.7	MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES .....	38
9.7.1	Cas de violences basées sur le genre (VBG) .....	38
9.7.1.1	PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES VBG/EAS-HS .....	38
9.7.1.2	ETAPE 1 : SIGNALEMENT CAS VBG/EAS-HS .....	38
9.7.1.3	ETAPE 2 : ENREGISTREMENT DE PLAINTES VBG/EAS-HS .....	39
9.7.1.4	ETAPE 3 : PRISE EN CHARGE DES SURVIVANT(E)S .....	39
9.7.1.5	ETAPE 4 : SUIVI DE TRAITEMENT DE PLAINTES .....	39
9.7.2	Corruption .....	40
9.8	SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES .....	40
9.9	RAPPORTS PERIODIQUES .....	40
<b>10</b>	<b>GESTION DES PRESTATAIRES ET FOURNISSEURS .....</b>	<b>41</b>
<b>11</b>	<b>GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....</b>	<b>42</b>
<b>12</b>	<b>GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....</b>	<b>44</b>
<b>13</b>	<b>SUIVI / EVALUATION DES PGMOS .....</b>	<b>45</b>

## Annexes

Annexe 1 : Code de conduite pour les travailleurs directs .....	II
Annexe 2 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes .....	V
Annexe 3 : CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE .....	IX
Annexe 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL .....	XIII

## Tableaux

Tableau 1 : Epidémies prioritaires .....	1
Tableau 2 : Résumé des types de risques pour les travailleurs .....	10
Tableau 3 : Evènements pour un Congé exceptionnel accordé .....	30
Tableau 4 : Catégories de plaintes .....	34
Tableau 5 : Étape de règlement des plaintes .....	37

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

AC	: Agent Communautaire
BIANCO	: Bureau Anti-Corruption
BM	: Banque Mondiale
CERC	: Conditional Emergency Response Component
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGP	: Comité de Gestion des Plaintes
CSB	: Centre de Santé de Base
ESS	: Environmental and Social Standards
EESS	: Évaluation Environnementale et Sociale Stratégique
EPI	: Équipement de Protection Individuelle
GFF	: Global Financing Facility (soutenu par le Groupe de la Banque Mondiale)
HSSE	: Hygiène Sécurité Santé Environnement
MGP	: Mécanisme de Gestion de Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnemental et Sociale
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PARN-2	: Projet d'amélioration des résultats nutritionnels – phase 2 (PARN – 2)
SST	: Santé et sécurité au travail
UCP	: Unité de Coordination des Projets
UPNNC	: Unité de Programmation Nutrition Communautaire
UMOP	: Unité de Mise en Œuvre du Projet
VCE	: Violence Contre les Enfants
VBG	: Violence Basée sur le Genre

---

## 1 PARTIE INTRODUCTIVE

---

### 1.1 CONTEXTE DU PROJET

A part la pandémie de Covi-19, Madagascar subit des vagues épisodiques d'épidémies et de zoonoses. Jusqu'à ce jour, les ressources disponibles n'ont pas permis de les maîtriser d'une manière adéquate. En outre, Madagascar a adhéré aux principes du « One Health » de l'Africa Centers for Disease Control (CDC). Principalement, ce sont les raisons pour lesquelles le Projet intègre à la fois la Santé humaine et une partie de la Santé animale qui concerne les vecteurs.

Selon le Service SURECA de l'Institut d'Hygiène Sociale, les cinq épidémies prioritaires qui requièrent une surveillance accrue sont les suivantes tout en sachant que cela dépend des Régions administratives :

TABLEAU 1 : EPIDEMIES PRIORITAIRES

N°	Epidémies à surveiller	Principales origines	Remarque
1	COVID 19	Virale	
2	Paludisme	Vecteur : moustiques	Maladies vectorielles climato-sensibles
3	Peste	Vecteur : rats	
4	Maladies diarrhéiques	Eau de mauvaise qualité	
5	IRA	Qualité de l'air	

Afin d'obvier à toutes ces problématiques, le Gouvernement de Madagascar (GoM) a initié avec l'appui de la Banque mondiale, la préparation du Projet « Préparation aux Pandémies et renforcement des Services de Base » ou PARN-2 dont l'objectif de développement est de renforcer la capacité intersectorielle nationale pour la surveillance des maladies et de permettre la collaboration et la préparation aux épidémies à Madagascar. Ce Projet abordera les faiblesses systémiques au sein des systèmes de santé humaine, animale et environnementale qui entravent la surveillance efficace de la maladie et de la réponse aux maladies.

Cet objectif sera réalisé à travers (i) le renforcement de la capacité intersectorielle nationale pour assurer une meilleure collaboration en matière de surveillance des maladies et de préparation aux épidémies à Madagascar ; (ii) le renforcement de la résilience et la performance des offres de services de santé de base à travers la disponibilité et l'acceptabilité des produits de base pour la santé de la reproduction, l'autonomisation et la redevabilité des CSB, ainsi que l'amélioration de l'accessibilité financière aux usagers des services de santé publique, avec une attention particulière aux ménages les plus pauvres.

Le projet PARN-2 prévoit également une composante CERC qui pourra être déclenchée en cas de crise ou d'urgence admissible, afin d'apporter une réponse immédiate et efficace à ladite crise ou urgence admissible.

## 1.2 OBJECTIFS DES PGMO

Les PGMO constituent un outil de planification et de gestion qui définit les procédures applicables relatives à la gestion de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du projet considéré et, cela, conformément aux dispositions juridiques nationales et aux exigences de la NES2. Les acteurs principaux doivent le comprendre et en tenir compte durant la mise en œuvre.

Les principaux objectifs des PGMO sont de :

- Faciliter la planification du projet considéré et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main d'œuvre.
- Aider à identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet. Pour ce faire, les PGMO énonce les moyens de satisfaire les dispositions nationales et les exigences de la NES2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

Plus précisément, en ce qui concerne l'environnement du travail à Madagascar, les PGMO permettront donc de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir un travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les employés ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par le Code du travail malagasy et l'OIT) ;
- Promouvoir la Sécurité et la Santé au Travail (SST) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont les plus vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, autres ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de convention collective des travailleurs, en accord avec le droit malagasy.

Dans ce cadre, il est important de noter qu'un PGMO est un document évolutif élaboré durant la préparation du projet concerné qui peut être réexaminé et mis à jour tout au long de la mise en œuvre de ce dernier.

Par ailleurs, en matière de passation des marchés, le PGMO et les documents de passation de marché doivent se compléter mutuellement. Ce faisant, les aspects clés des PGMO doivent être incorporés dans les obligations contractuelles des contractants et des sous-traitants.

Il est à noter que dans le secteur santé, le Ministère est aussi en train de mettre en œuvre un projet « Préparation aux Pandémies » et « Services de Santé de Base » (PPSB) financé par la Banque mondiale. Le projet PPSB est géré par le même Unité de projet que PARN-2 et certaines parties prenantes même interviennent dans les deux projets, en ce sens, et par soucis de coordination et de capitalisation le PGMO du PARN-2, et de PPSB sont similaires. Les présentes PGMO reprennent la majorité du contenu du PGMO de PPSB, et plus particulièrement des *sections 4, section 5, section 6, section 7, sections 8, section 9, sections 10, section 11 et section 12.*

### 1.3 BRÈVE DESCRIPTION DU PROJET PARN-2

Le Projet PARN-2 est un projet qui couvrira 15 régions de la République de Madagascar. Le budget prévu est de US\$ 100 millions.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, le Projet comprend 4 Composantes qui sont résumées ci-dessous :

- **Composante 1 : ACCROITRE LA COUVERTURE ET L'UTILISATION DU PAQUET MINIMAL DE SR-SNME, INTEGRANT LES AUTRES ACTIVITES AGRICOLES ET DE PROTECTION SOCIALE AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE**
  - Sous-composante 1.1 Elargissement rapide des services intégrés de santé, de nutrition
  - Sous-composante 1.2 Elimination des barrières à l'utilisation de la prestation gratuite du paquet minimal SR-SNME
  
- **Composante 2 : RENFORCER LA CAPACITE DE GESTION ET DE PRESTATION DU PAQUET SR-SNME**
  - Sous-composante 2.1. Amélioration de la qualité de prestation des agents de premières lignes
  - Sous-composante 2.2. Amélioration du système de gestion des informations
  - Sous-composante 2.3. Renforcement de capacités de supervision et gestion des fonctions au niveau central et régional
  - Sous-composante 2.4. Financement basé sur la performance
  
- **Composante 3 : GESTION DE PROJET, RENFORCEMENT DES CAPACITES ET D'APPUI OPERATIONNELS**
  
- **Composante 4 : INTERVENTION D'URGENCE CONDITIONNELLE (CERC)**

Cette composante ne sera déclenchée qu'en cas d'urgence sanitaire.

### 1.4 NATURES DES ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LE CADRE DU PROJET

Compte tenu de la description des composantes et des principales activités ci-dessus, des activités de natures diverses seront réalisées dans le cadre du PARN-2 :

- Travaux de consultance : préparation de textes, études diverses ... ;
- Travaux de réhabilitation de centre de santé de base et site communautaire ;
- Travaux de mini-construction des bornes fontaines ;

- Fourniture de matériels informatiques et d'équipement de communication
- Fourniture de médicaments (ce qui suppose des moyens de transport) ;
- Actions de mobilisation sociale et communautaire : formation technique des bénéficiaires directs, visites d'échanges ... ;
- Appuis institutionnels : renforcement des capacités et des compétences des Communes et des organisations et des plateformes des paysans, de la société civile, comités locaux, etc.
- Assistances techniques diverses : activités opérationnelles diverses, audits financiers et comptables réguliers, renforcement des capacités, autres ;
- Réalisation du Plan d'actions VBG ;
- Renforcement des capacités. Ce volet couvre plusieurs domaines, dont :
  - Formation du personnel en santé publique, hygiène, assainissement, agriculture familiale et nutrition ;
  - Formation sur le mécanisme de gestion des plaintes ;
  - Formation sur la gestion environnementale et sociale, autres ;

Cette liste peut ne pas être exhaustive. Dans tous les cas, il y aura de nouvelles opportunités d'emplois.

---

## **2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

---

Les emplois générés par le Projet pourront être de courte, de moyenne durée (quelques mois à quelques années) ou de nature pérenne (activités de laboratoire, autres). En référence à la catégorisation de la NES2, le Projet PARN-2 emploiera diverses catégories de travailleurs :

### **2.1 TRAVAILLEURS DIRECTS**

Il s'agira de toutes les personnes employées qui travailleront directement pour ce Projet pour effectuer des activités qui sont directement liées au Projet PARN-2.

Les travailleurs directs sont constitués par (i) le personnel des deux UMOP du Projet à savoir l'Unité de Coordination des projets (UCP) et l'Unité Programme National de Nutrition Communautaire (U-PNNC) (ii) les consultants avec qui les deux UMOP vont contracter directement pour effectuer certaines activités qui durent dans le temps (à l'exemple des personnels des antennes régionales du Projet, autres)

A titre indicatif, le personnel requis pour opérationnaliser le Projet couvre les spécialités suivantes :

- Gestion de projet ;
- Passation de marché ;
- Administration, Finances et Comptabilité ;
- Suivi-évaluation ;
- Gestion environnementale et sociale ;
- Educateur spécialisé (agriculture sensible à la nutrition et éducation nutritionnelle) ;
- Communication et mobilisation des parties prenantes ;
- Analyses médicales ;
- Audit
- Génie civil ;
- Informatique ;
- Genre, Violences basées sur le genre ;
- Ressources humaines ;
- Logistique ;
- Spécialiste Wash ;
- Santé humaine
- Nutritionniste

## **Effectif du personnel**

A ce stade, leur nombre peut être difficilement estimé car le PARN-2 couvrira 14 régions. En tout état de cause, le Projet privilégiera les compétences régionales / locales.

## **Recrutement**

Le recrutement des travailleurs directs sera conforme aux dispositions du nouveau Manuel de procédures de passation des marchés de la Banque mondiale.

### **2.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS**

Les travailleurs contractuels sont constitués par les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets d'études, des parties prenantes du Projet, des entreprises qui ont un contrat avec le Projet) pour effectuer des études ou des travaux liés à des fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Tout au long de son exécution, le Projet fera appel à des services de prestataires pour exécuter certains mandats de diverses natures, dont :

- Des travaux de génie civil ;
- Des missions de contrôle et de surveillance de travaux ;
- Des audits externes indépendants ;
- Des travaux intellectuels : études techniques, études sur le niveau de satisfaction des bénéficiaires, préparation de rapport d'achèvement, etc.
- Des transporteurs ;

Selon le paragraphe 31 de la NES2, l'UCP fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES2.

A ce stade, le nombre indicatif n'est pas encore défini pour cette catégorie.

### **2.3 AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Le Projet mobilisera des fonctionnaires issus de certains Ministères qui sont des parties prenantes dans la préparation et l'implémentation du Projet. Ils seront chargés de concevoir et de maintenir les nouveaux systèmes gouvernementaux fournis par ce Projet.

Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas définitivement détachés au Projet mais ils/elles accompliront des tâches liées au Projet qui se rapportent à leurs Ministères respectifs. Ainsi, ils resteront soumis aux termes et conditions de leurs contrats en vigueur dans leurs secteurs respectifs.

## 2.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La NES2 définit les travailleurs communautaires comme étant des membres de la communauté, mis à disposition par celle-ci 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 encore une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Pour la réalisation de certaines activités (ex : pour la sensibilisation communautaire sur les VBG, autres), il est possible que le Projet fasse appel à des travailleurs communautaires pour réaliser des activités selon une approche de mobilisation communautaire.

Les activités du Projet n'ayant pas encore été bien définies, il est encore impossible d'estimer le nombre approximatif de travailleurs communautaires requis pour la mise en œuvre du Projet.

## 2.5 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Selon la NES2 :

- Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures (biens consommables de diverses natures) ou matériaux (sable, moellons, briques, autres) dont ce dernier a besoin pour remplir ses fonctions essentielles ;
- Les employés des fournisseurs principaux sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet.

Les fournisseurs peuvent ne pas provenir des Communes et des localités où le sous-projet sera mis en œuvre. Dans ce cas, ce sont ces derniers qui recrutent, à leur propre compte, ces travailleurs locaux.

Identiquement, à ce niveau, il est encore d'estimer le nombre des employés des fournisseurs principaux requis durant la mise en œuvre du Projet.

En résumé, dans le cadre de la mise en œuvre du PARN-2, peut être employée toute personne de nationalité malagasy ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Ces personnes seront recrutées sur la base des exigences du poste considéré tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

En outre, toutes les personnes qui seront employées par le Projet seront sous contrat de travail.

---

### **3 ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE**

---

Selon les données de la section 1.4 ci-dessus, les activités prévues dans le cadre du PARN-2 n'impliqueront pas de gros travaux de génie civil. Cependant, les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du Projet demeurent assez diversifiés. Ils peuvent être liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et à l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs, à la santé et à la sécurité au travail (SST) ainsi qu'à la nature des travaux. Aussi, toute entité qui emploie des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du Projet sera-t-elle tenue d'élaborer et d'appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs et le cadre de travail.

#### **3.1 RISQUES LIÉS À DES TRAVAUX DE REHABILITATION DES CENTRES DE SANTE ET SITES COMMUNAUTAIRE**

Les risques susceptibles d'entraîner des accidents ou des pollutions se rapportent aux aspects ci-dessous :

- Risques de blessures liés à des travaux de ferrailage, au soulèvement d'objets lourds, etc. ;
- Chute de matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs ou les visiteurs sur le chantier ;
- Trébuchement, glissade, chute de plain-pied ;
- Chute de structures instables (exemple : échafaudages mal montés) ;
- Utilisation non sécuritaire d'équipements et appareils ;
- Fuites ou déversement de produits dangereux (essence, gazole, peintures anti-rouille ou à l'huile ...)
- Troubles respiratoires causés par des soulèvements de poussière ;
- Eroulement ou effondrement de structures ;
- Exposition à des bruits (ponceuse, bétonnière, autres) ;
- Vibrations des mains et du corps pour les conducteurs de camions de transport.

#### **3.2 Risques LIES AUX LIEUX DE TRAVAIL ET AU CENTRE DE SANTE DE BASE**

- Infection nosocomiale ;
- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Risques d'allergies respiratoires dus à l'air conditionné,
- Fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et à des solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Manipulation de détergents et/ou de désinfectants et risques y afférents pour le personnel de surface
- Réaction imprévue accompagnée d'un phénomène dangereux (projection, explosion) ;

- Renversement du liquide, intoxication par les vapeurs ;
- Implosion de l'appareil et projection d'éclats plus ou moins souillés ;
- Aspiration d'un liquide et mélange imprévu de liquides ;
- Casse du bouilleur et inflammation ; arrêt du réfrigérant provoquant la pollution de l'atmosphère et un risque d'incendie ou d'explosion.
- Accidents de travail

### **3.3 RISQUES LIES À L'INTERACTION ENTRE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES POPULATIONS LOCALES**

Mal gérées, les interactions entre les personnes qui travaillent dans le cadre du Projet (employés des prestataires, des fournisseurs principaux et autres) et les populations locales peuvent constituer des sources de problèmes sociaux de divers types : discrimination / exclusion sociale, potentiel de transmission de maladies sexuellement transmissibles (MST) ou non, Covid-19, peste, etc.)

Compte tenu des diverses habitudes ou pratiques dans les régions du pays, des risques d'abus, exploitations et harcèlement sexuels restent potentiels : les auteurs peuvent être des travailleurs des prestataires, des fournisseurs principaux ou autres.

Les groupes vulnérables sont plus exposés aux risques d'exclusion et de discrimination. En effet, ces groupes des personnes peuvent être exclus lors de recrutement des travailleurs communautaires. Il s'agit entre autres des catégories sociales suivantes : femmes, personnes à mobilité réduite ou handicapées, personnes âgées, personnes différentes à cause de leur orientation sexuelle ... Il est possible que le recruteur discrimine, sans en avoir l'intention, ni même en avoir conscience. On peut également rencontrer des pratiques discriminatoires pour cause d'appartenance clanique ...

D'autres risques sociaux sont aussi possibles : perturbation des habitudes de vie des populations locales, inflation des prix des marchandises et des produits sur le marché local, recrudescence de la délinquance et du banditisme, risques de conflits sociaux liés à la promiscuité sexuelle ...

### **3.4 RISQUES LIES AU TRAVAIL DES ENFANTS**

Le travail des enfants existe dans beaucoup de régions à Madagascar. A ce titre, les chantiers de génie civil sont les plus souvent concernés : fourniture de matériaux de construction ou autres auprès de la population locale qui peut employer des enfants de moins de 15 ans ou qui devraient encore fréquenter l'école primaire. En effet, la pauvreté peut pousser les ménages à envoyer des enfants ou des adolescents de moins de 15 ans à recourir au travail, pour compléter les revenus familiaux. D'autre part, le faible taux de scolarisation des enfants constitue un autre facteur déterminant du travail des enfants.

Les impacts négatifs possibles se ramènent à l'augmentation de l'abandon scolaire des enfants, augmentation des risques d'infections respiratoires chez les enfants (poussière de roche ...), retard de croissance chez les enfants, grossesse précoce, etc.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PARN-2, conformément aux textes en vigueur, le travail des enfants est interdit.

### 3.5 TRAVAILLEURS VULNERABLES

Le Projet PARN-2 œuvrera pour éviter l'exclusion et la discrimination. Malgré tout, pour de multiples raisons, les groupes vulnérables cités ci-dessus demeurent, potentiellement, exposés à des risques dans des proportions plus importantes par rapport aux autres travailleurs.

Tous les types de risques sont résumés dans le tableau qui suit :

**TABLEAU 2 : RESUME DES TYPES DE RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS**

Types de travailleurs		Risques
<b>Personnes vulnérables</b>		
Femmes	Violences basées sur le genre Abus et exploitation Traitement non équitable de la rémunération	
Enfants et adolescents de moins de 18 ans	Traitement non équitable de la rémunération Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses (ex : pulvérisation de pesticides) Traitement non équitable de la rémunération	
Personnes âgées (plus de 55 ans)	Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses Traitement non équitable de la rémunération Plus enclins à des maladies professionnelles que les plus jeunes	
Personne en situation de handicap	Traitement non équitable de la rémunération Violences verbales Difficulté d'insertion en milieu de travail Risques d'accident plus élevés	
Personne différente à cause de son orientation sexuelle	Violences basées sur le genre Exploitation et abus	
<b>Tous types de travailleurs</b>		
N°	Facteurs de Risques	Risques au travail
1	Conditions de travail et emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect de droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux</li> <li>• Non-respect des périodes de repos hebdomadaires, de congé annuel et de congé maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale</li> <li>• Non-respect des indemnités de licenciement et des indemnités de départ</li> <li>• Exposition à des accidents de la route et aux maladies contagieuses, en particulier au Covid-19</li> </ul>

2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du Projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport aux besoins inhérents au poste concerné</li> <li>• Non-respect du principe de l'égalité des chances du traitement équitable des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information</li> <li>• Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées et les enfants en âge de travailler)</li> <li>• VBG, harcèlement sexuel</li> </ul>
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect du rôle des organisations des travailleurs</li> <li>• Discrimination ou mesure de représailles contre des travailleurs du Projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs, à des négociations collectives ou à d'autres mécanismes</li> </ul>
4	Santé et Sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes de travail</li> <li>• Risques de propagation des MST et du VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués</li> <li>• Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (Covid-19 en particulier)</li> </ul>
5	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non prise en compte des procédures de gestion de la main d'œuvre dans les contrats des tiers</li> <li>• Inaccessibilité au Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T) pour les travailleurs contractuels</li> </ul>

---

## 4 CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROJET PARN-2

---

### 4.1 LES CONDITIONS GENERALES

#### 4.1.1 Textes généraux

A Madagascar les conditions des travailleurs sont régies par les principaux textes suivants :

- Loi no.2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

Cette loi fixe les principes généraux applicables à tous les travailleurs dont le contrat de travail est exécuté à Madagascar à l'exception des agents encadrés de l'Etat et aux travailleurs régis par le Code de la marine marchande ; et à tout employeur quel que soit son statut ou son secteur d'activité.

Elle vise l'élaboration d'un corps de règles stable et effectivement appliqué pour le travailleur et l'employeur.

Cette loi est applicable à tout employeur et à tout travailleur dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécuté à Madagascar. A ce titre, est assujetti aux dispositions de cette loi, tout employeur quel que soit sa nationalité, son statut ou son secteur d'activité. Elle vise à préserver les intérêts essentiels du travailleur (contrat de travail, conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, ...).

La loi comporte 10 titres qui définissent les prescriptions sur les points suivants :

- Le contrat du travail : sa conclusion, forme, suspension, rupture ;
- Les types de travail : apprentissage, travail déplacé, travail intérimaire, travail à temps partiel, travail journalier, travail à domicile, sous-traitance, travail saisonnier ;
- Les conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, transports ;
- Les conditions particulières de travail de certains travailleurs : femmes, enfants, personnes handicapées ;
- Les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail : discipline générale, propreté, ambiance des locaux de travail, installation individuelle des travailleurs, cantine, protection contre certains risques liés au travail, environnement du travail, médecine du travail, organes de concertation et de contrôle ;
- Les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs : en termes d'organisation par les organisations des travailleurs, délégués du personnel, comité d'entreprise ; en termes d'outils avec le règlement intérieur, les accords d'établissements et la convention collective ; en termes institutionnels par le biais du conseil national du travail et de l'institut national du travail ;
- La formation professionnelle : formation dont bénéficient les travailleurs, congé-formation ;
- Les différends de travail : différend individuel devant l'inspection du travail et des juridictions du travail ; différend collectif et les modalités de son règlement (négociation, médiation, arbitrage), la grève et le lock-out ;

- Les organismes et moyens de contrôle du travail : administration du travail par l'inspection du travail, l'emploi et le placement par l'office national de l'emploi, moyens de contrôle notamment à travers la tenue du registre de l'employeur.

Cette loi no.2003-044 a abrogé la Loi n° 94-029 du 25 Août 1995 portant Code du Travail ainsi que la Loi no.94-027 du 17 Novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail.

- Loi N° 2011 – 002 du 15 juillet 2011 portant Code de la santé.

Cette loi vise à mettre entre les mains des professionnels de la Santé et au Service de la Population, un instrument juridique actualisé, crédible et accessible pour tous. Elle définit surtout les principes généraux de l'organisation et du fonctionnement du Secteur Santé

- Loi no.2014 – 038 sur la protection des données à caractère personnel, promulgué le 09 janvier 2015

Compte tenu des bonds technologiques de l'informatique, tout usage de l'informatique et des réseaux de communication à des fins de recherche, d'information, à des fins de communication interpersonnelle, à des fins commerciales ou administratives, implique le traitement des données à caractère personnel par des tiers.

Le droit à la protection des données à caractère personnel devient alors un droit essentiel à un exercice réel d'autres libertés et droits fondamentaux telles que la liberté d'aller et venir ou la liberté d'information.

Cette loi sanctionne les contrevenants.

- Loi no.2019-008 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre, promulgué le 04 décembre 2019

Cette loi encourage le respect des bonnes mœurs et la prévention des actes de Violence basée sur le genre.

En contrepartie, elle sanctionne lourdement les contrevenants ainsi que les personnes qui sont en connaissance de cause mais ne déclarent pas des cas y afférents. A ce titre, selon son 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 »

- Décret no.2011-626 portant application de la Loi no.2003 - 044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail.

Ce décret vise (i) à intégrer dans le programme de travail de l'entreprise le volet VIH/SIDA ; (ii) à prendre les mesures nécessaires toute contamination au VIH/SIDA sur le lieu du travail ; et en orientant le malade (le cas échéant) vers un Centre médical et (iii) à proscrire toute discrimination envers le malade.

#### 4.1.2 Conventions internationales OIT ratifiées par Madagascar

Convention	Date	État actuel
<b>C029</b> - <u>Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930</u>	01 nov. 1960	En vigueur
<b>P029</b> - <u>Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 11 juin 2019 (En vigueur)</u>		
<b>C087</b> - <u>Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948</u>	01 nov. 1960	En vigueur
<b>C098</b> - <u>Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</u>	03 juin 1998	En vigueur
<b>C100</b> - <u>Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</u>	10 août 1962	En vigueur
<b>C105</b> - <u>Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957</u>	06 juin 2007	En vigueur
<b>C111</b> - <u>Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</u>	11 août 1961	En vigueur
<b>C138</b> - <u>Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973</u> <i>Age minimum spécifié : 15 ans</i>	31 mai 2000	En vigueur
<b>C182</b> - <u>Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</u>	04 oct. 2001	En vigueur

#### 4.1.3 Travail des enfants

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

- Loi no.2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants.
- Décret no.2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.

Selon le Décret 2007-563 du 3 juillet 2007, les enfants de 15 ans et plus peuvent être employés, pour exécuter des travaux légers. Sont définis comme travaux légers : les travaux qui n'excèdent pas leur force, les travaux qui ne présentent pas de danger, les

travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. En cas de recrutement d'enfants, il est de l'obligation de l'employeur de produire pour l'inspection de travail : la liste nominative des enfants, un certificat médical, les pièces justificatives de l'âge de l'enfant, et l'accord parental par écrit dûment signé par le père ou la mère ou un tiers ayant autorité sur l'enfant.

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

#### **4.1.4 Droit collectif**

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

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

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

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

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

#### 4.1.5 Note sur l'harmonisation des rémunérations et avantages des personnels des projets

Une étude sur les rémunérations du personnel des projets financés par la Banque mondiale et la Banque Africaine de Développement a été réalisée avec l'appui d'un bureau d'études. Sur la base de cette étude, le Ministère des Finances et la Banque Mondiale ont développé une série de mesures que les projets devront respecter.

La grille est établie sur un système de catégorisation et système des points tenant compte des qualifications et des expériences professionnelles requises pour chaque poste et de la complexité des projets. Il s'agit de la *Note n°068/18/BM/MG du 15 mars, 2018*. Le projet s'alignera sur cette grille et sur d'autres ajustements officiels ultérieurs.

## 4.2 TEXTES REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.2.1 Hygiène, Sécurité et Environnement au Travail et des Lois sociales auprès du Ministère de l'Emploi, du Travail et des Lois sociales, lors de la cérémonie de lancement officiel de l'atelier de renforcement des capacités des médecins des services médicaux du travail à Alarobia le 29 juin 2021 :

*« La ratification de plusieurs conventions 155, 161, 187 et 190 de l'OIT ou Organisation Internationale du Travail se profile. Des études sont actuellement menées pour atteindre cet objectif. La ratification de ces conventions pertinentes en matière de sécurité et santé au travail renforce l'engagement du pays dans la lutte pour le travail décent ».*

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

Les dispositions de l'Arrêté s'appliquent sur les chantiers de construction et de réhabilitation des infrastructures et des ouvrages. Voici les quelques dispositions à retenir. En cas de travail exécuté avec émissions de poussières, il doit être mis à disposition des travailleurs, des masques et dispositifs de protection appropriés. Il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans dans les locaux où sont traitées des matières qui dégagent des poussières, fumées, gaz ou vapeurs toxiques. Les travailleurs doivent disposer de cabinet d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à ne dégager aucune odeur.

Les cabinets d'aisance doivent être séparés pour le personnel féminin et le personnel masculin. Ils doivent aussi avoir à leur disposition de l'eau pour la boisson. Les mesures suivantes sont, entre autres, à prendre pour mieux se prévenir contre les incendies : conditions physiques d'entreposage et de manipulation des produits et des matières inflammables, conditionnement des produits inflammables liquides, lieux d'entreposage des matières inflammables.

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

## 4.2.2 VIH/SIDA

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

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

- Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret no.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 no.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 no.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.

## 4.2.3 Autres maladies transmissibles dont le Covid-19

Tout employeur est, également, tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de Covid-19 et autres maladies transmissibles.

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination au VIH/SIDA et au 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 : mise en place de points d'eau avec désinfectants, gants et masques et mise en place de poste de secourisme (pour tout travail qui peut provoquer des éclaboussures de sang)

#### 4.2.4 Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale

Le nouveau Cadre environnemental et social (CES) de la Banque Mondiale permet de mieux gérer les risques environnementaux et sociaux des projets et d'obtenir des résultats plus probants sur le plan du développement. Il permet de mieux protéger les populations et l'environnement, de mieux favoriser le développement durable par le renforcement des capacités et des institutions.

La NES2 s'applique aux travailleurs du Projet qui contractent à temps plein ou à temps partiel.

Les principaux objectifs visés par la NES2 sont de :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet.
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

---

## **5 APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)**

---

### **5.1 TEXTES NATIONAUX**

➤ Loi 2003-044

Le respect de l'hygiène, sécurité et environnement du travail est, avant tout, légiféré par la loi 2003-044 énoncée ci-dessus. L'ensemble du titre IV portant sur les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail y est spécialement consacré.

Ce titre comporte plusieurs chapitres et plusieurs sections qu'il est important de rappeler ici :

#### **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

##### SECTION 1 : Discipline Générale

Article 110.- Il est prescrit à tout employeur de fournir les équipements et les habillements adéquats pour protéger collectivement et individuellement la vie et la santé des travailleurs contre tous les risques inhérents au poste de travail et en particulier, contre-le VIH/SIDA dans les lieux de travail.

##### SECTION 2 : Nettoyage et propreté générale

Article 112.- Les lieux de travail doivent être tenus en état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

##### SECTION 3 : Atmosphère, chauffage, éclairage des locaux de travail

Article 113.- L'atmosphère des lieux de travail doit être protégée contre les émanations dangereuses et gênantes, les vapeurs, les gaz, les poussières, les fumées, sans que cette énumération soit limitative.

##### SECTION 4 : Installation individuelle des travailleurs

Article 115.- Les travailleurs doivent avoir à leur disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période de travail.

##### SECTION 5 : De la cantine

Article 116.- La mise en place d'une cantine au bénéfice des travailleurs est à la charge de l'employeur :

pour les établissements éloignés à plus de cinq kilomètres du centre-ville et non desservis par des moyens de transports publics réguliers ou lorsque l'emplacement de l'établissement ou l'organisation de travail ne permet pas aux travailleurs de se restaurer normalement ; pour les établissements ayant recours au système d'heures continues.

## **CHAPITRE II : PROTECTION CONTRE CERTAINS RISQUES LIES AU TRAVAIL**

Article 120.- Pour prévenir les risques d'accidents, les installations, les matériels et matériaux de travail sont soumis à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques.

Article 121.- Il est interdit de faire coucher les travailleurs dans les ateliers affectés à un usage industriel.

Les gardiens de nuit attirés doivent disposer d'un abri approprié.

Les locaux affectés au couchage des travailleurs doivent comporter un cubage d'air correct et être maintenus dans un parfait état de propreté et d'aération.

## **CHAPITRE III : DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL**

Article 124.- L'employeur doit prendre en considération les mesures destinées à protéger l'environnement, qu'il s'agisse de l'environnement physique ou géographique. A cet effet, les entreprises en cours d'exploitation doivent progressivement s'ajuster aux directives et normes de gestion nationale de l'environnement conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 125.- Suivant leur taille et leur capacité, il est souhaitable que les entreprises aménagent des espaces de détente.

Article 126.- Il est recommandé que l'entreprise s'adonne à des activités d'assainissement telles que dératisation, débroussaillage, désinsectisation.

## **CHAPITRE IV : DE LA MEDECINE DU TRAVAIL**

Article 128.- Le service médical du travail a pour mission de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. Son rôle est prioritairement préventif.

Article 129.- Le service médical du travail est un service médical du travail d'entreprise ou service médical du travail d'établissement ou service médical du travail interentreprise ou inter-établissement, selon les modalités prévues par les textes d'application. Toute dérogation sera définie par voie réglementaire.

Article 130.- Toute personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs est tenu de leur assurer les prestations médico-sanitaires telles que définies à l'article 128 ci-dessus.

## 5.2 CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE

Selon la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives EESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres bonnes pratiques internationales. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.

Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

---

## 6 ROLES ET RESPONSABILITES

---

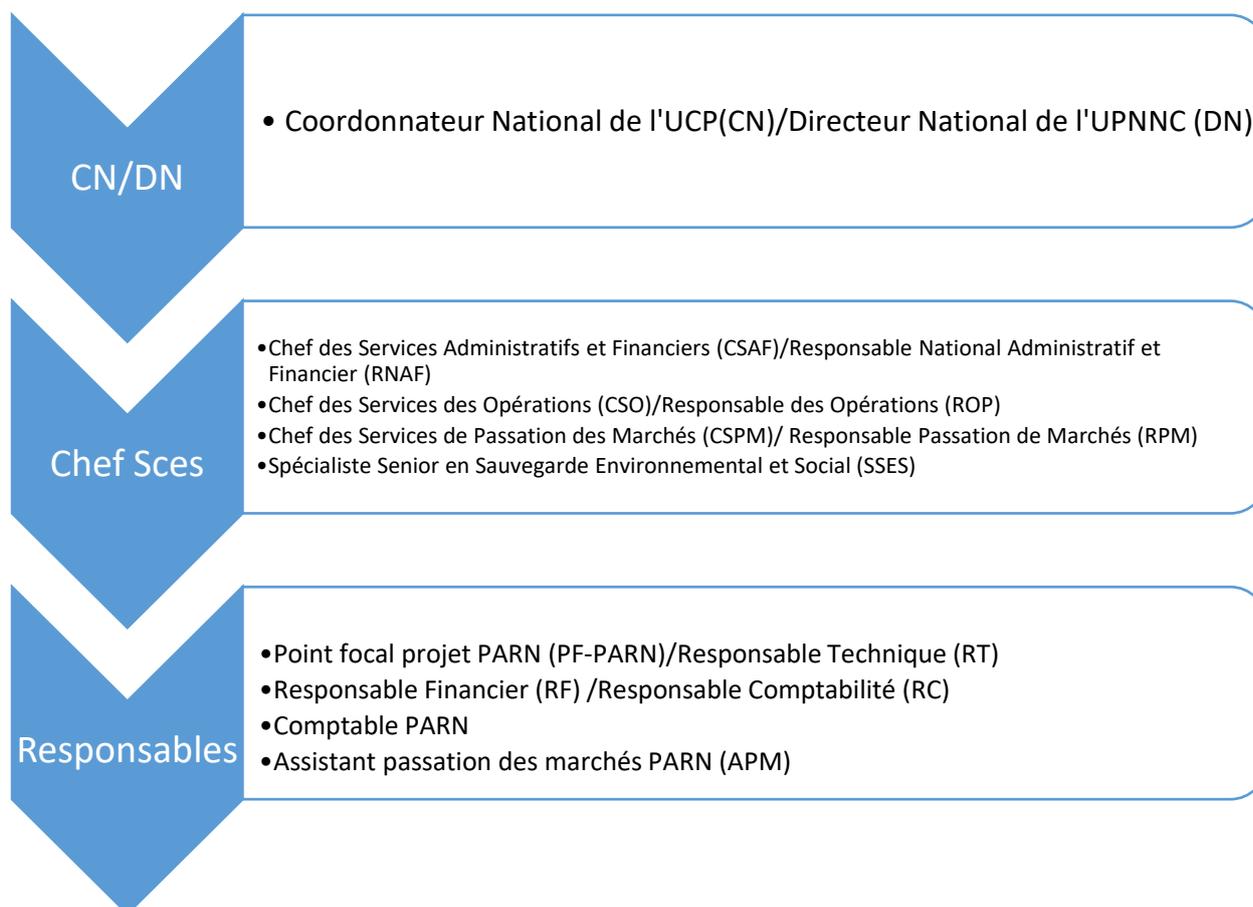
### 6.1 CADRE INSTITUTIONNEL GLOBAL

La mise en application du cadre 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.

Toutefois, il est à noter que 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 la Population pour la prise en charge des cas de violences basées sur le genre jouent, également, des rôles importants.

### 6.2 MISE EN ŒUVRE DES PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordonnateur National de l'UCP et le Directeur National de l'UPNNC. Pour ce faire, il est appuyé par le Responsable administratif et financier du Projet, le Responsable de la Passation des marchés et par le Responsable environnemental et social.



### 6.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Seront en charge du recrutement et de la gestion des travailleurs de l'Unité de Coordination du Projet :

- Le Coordonnateur National de l'UCP/Directeur National de l'UPNNC
- Chef des Services de Passation des Marchés /Responsable Passation de Marchés
- Chef des Services Administratifs et Financiers/Responsable National Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

### 6.4 RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- Le Coordonnateur National de l'UCP/Directeur National de l'UPNNC
- Chef des Services de Passation des Marchés /Responsable Passation de Marchés
- Chef des Services Administratifs et Financiers/Responsable National Administratif et Financier (gestion des fournisseurs)

Le recrutement des sous-traitants revient aux prestataires. Ces derniers suivent les mêmes règles que le prestataire principal.

### 6.5 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Seront en charge du volet Santé et Sécurité au Travail (SST) :

- Le Coordonnateur National /Directeur National,
- Le Responsable Administratif et Financier /Responsable National Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines,
- Le Responsable environnemental et social de l'UCP
- Les agences d'exécution désignées ou mandatées,
- Les antennes régionales de l'UCP et de l'UPNNC.

### 6.6 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Seront en charge de la formation des travailleurs les Responsables et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés. A ce titre, en tant que de besoin, ils pourront être appuyés par des ressources externes.

Les règles de base sont les suivantes :

Avant le déclenchement d'un chantier donné, l'UCP devra

- Rappeler au prestataire les documents à produire ;
- Former le prestataire sur la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale (PGES), y inclus les mesures contre le Covid et autres ;
- Les obligations de reporting et les échéances y afférentes.
- Les Codes de conduite (Cf. en annexe) doivent être signés par tous les travailleurs.

## 6.7 GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Durant la mise en œuvre du PARN-2, divers types de plaintes peuvent surgir :

- Plaintes liées à des actes VBG
- Plaintes des travailleurs, qu'ils soient des deux UMOP , de la fonction publique, des travailleurs communautaires ou des prestataires.

La gestion de ces catégories de plaintes diffère l'une de l'autre : voir les sections ci-dessous.

---

## **7 POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE**

---

### **7.1 SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL**

Selon les dispositions du code de travail, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour du lundi au vendredi. (Article 75)

Les rémunérations des consultants seront en fonction des postes occupés et de leurs compétences et suivant une grille salariale définie pour le projet et ayant l'aval du Partenaire technique et financier. Le salaire minimum sera de 200 000 Ariary suivant décret 2019-927 fixant le salaire minimum d'embauche mensuel à Madagascar.

Les retenues sur salaire seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main d'œuvre, et les travailleurs du Projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les salaires des fonctionnaires seront à la charge de chaque ministère, cependant l'indemnité en cas de déplacement en mission sera prise en charge par le Projet.

### **7.2 REGLES GENERALES**

Mis à part le présent PGMO, l'unité de coordination du Projet (UCP), ainsi que chaque prestataire travaillant pour le Projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du Projet sera affiché dans les locaux de l'UCP. Il sera aussi affiché dans les locaux des prestataires qui travaillent pour le Projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures, ... ;
- Volet social ;
- Les sanctions.

### **7.3 CONTRAT DE TRAVAIL**

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail en bonne et due forme, et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document.

Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

### **7.4 LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'ASSOCIATION**

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par l'article 136 du Code de Travail malagasy qui précise que « *L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution* » (ainsi que par la NES2).

Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son article 140 que *dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.*

#### 7.5 LICENCIEMENT

En cas de licenciement, les employés du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le Responsable Administratif et financier assure le règlement du solde de tout compte (Section 3 du Code de travail).

#### 7.6 NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. (Article 53 du Code de Travail).

#### 7.7 PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE : TRAVAIL FORCE

Selon l'article 4 du Code de travail malagasy, le travail forcé ou obligatoire est interdit à Madagascar. Aussi, Madagascar a ratifié la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962 stipulant en son article premier que *tout membre l'ayant ratifié s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible*, en son article 2 que *le terme **travail forcé ou obligatoire** désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* et en son article 4 que *les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.*

#### 7.8 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le Projet est de 18 ans suivant l'article 101 du Code de travail malagasy : « Article 101.- Dans les établissements assujettis à la présente Loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit (18) ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif »

Ce critère sera considéré comme éliminatoire dans l'évaluation des dossiers de candidature.

---

## **8 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET**

---

### **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'emplois pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
- Les offres d'emplois à l'endroit des travailleurs communautaires doivent être rédigés en malagasy et non en langue étrangère ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir (sauf pour les travailleurs communautaires où l'on privilégie les communautés localités dans les zones d'insertion du sous-projet) ;
- 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 des deux UMOP sont définis dans les points qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans la section 4. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés des deux UMOP 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 ou travaux.

Enfin, on doit établir un contrat simple de travail entre l'agence d'exécution et les travailleurs communautaires. Les clauses spécifiques concernant le contrat des travailleurs communautaires sont développées dans la section 11.2.

### **8.3 SALAIRES ET SYSTEME DE REMUNERATION**

#### **8.3.1 Rémunération 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 5 la classification de la catégorie professionnelle).

Le salaire est calculé au temps de travail, c'est-à-dire proportionnel à la durée de travail. Le salaire est mensuel pour l'ensemble des travailleurs, dont le paiement est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois. La paie du salaire doit être versée au siège ou sur le lieu de travail, en espèces ou par virement. Le paiement du salaire doit être constaté par le bulletin de paie 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'avantages en nature dans le cadre de leur exercice.

#### **8.3.2 Indemnités 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 indemnités de mission sont fixés par la Note d'harmonisation de la Banque mondiale.

### **8.4 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 effectuées 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 son plan de charges 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.

## **8.5 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.

## **8.6 CONGE**

### **8.6.1 Congé 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.

### **8.6.2 Congé de maternité**

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.

### 8.6.3 Congés exceptionnels

Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

**TABLEAU 3 : EVENEMENTS POUR UN CONGE EXCEPTIONNEL ACCORDE**

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

## 8.7 FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES 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.

## 8.8 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.

## **8.9 LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION**

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

## 8.10 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 responsable en charge du suivi des 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.

Pour les travailleurs communautaires et 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 et les employeurs des travailleurs communautaires 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.

### - **Autres dispositions liées à l'âge**

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

### - **La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet**

- Pour les travailleurs directs, et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UCP/UPNNC devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- Pour les employés des prestataires externes et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire. Pour les moins de 18 ans le candidat fournira (iv) une copie ou bulletin d'acte de naissance, avec en plus (v) une lettre d'attestation signée par le chef fokontany et éventuellement une autorisation parentale si besoin est. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- Le responsable de la sauvegarde sociale au sein de l'UCP/UPNNC qui se chargera de la mise en œuvre des travaux hydrauliques est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.
- Ainsi, les risques et mesures qui se rapportent au travail des enfants sont traités dans la section IV.5.
- Conformément aux exigences du paragraphe 39 de la NES2, si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.
- Le Projet assurera un suivi des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux : s'il existe un risque sérieux y afférent, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera, les fournisseurs principaux considérés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences requises.

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

La découverte de non-conformité aux dispositions réglementaires nationale sur le travail des personnes âgé entre 15 et 18 ans par le projet pourrait conduire à une inspection de l'entrepreneur allant jusqu'au sanction (tel que la résiliation du contrat) si les faits sont avérés et confirmés.

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

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

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

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

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

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

## 9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Le PARN-2 disposera d'un mécanisme de gestion des plaintes spécifiques pour les travailleurs.

### 9.1 PRINCIPES GENERAUX

Les dispositions dans ce chapitre sont applicables à l'UCP et l'UPNNC ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet.

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 ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du Projet 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 (Direction des Ressources Humaines ou DRH, Inspection de travail, etc.).

### 9.2 CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au MGP du projet pour le cas ci-après et en lien avec les conditions de travail :

TABLEAU 4 : CATEGORIES DE PLAINTES

Catégorie	Types	Exemples
<b>Catégorie 1</b>	Gouvernance du Projet	
<b>Catégorie 2</b>	Application de procédure	Entrave à l'application du présent PGMO ; <ul style="list-style-type: none"><li>• Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UCP ou de l'entreprise où travaille le travailleur</li></ul>
<b>Catégorie 3</b>	Contrat des travailleurs	Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs
<b>Catégorie 4</b>	Respect des droits humains	Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail : <ul style="list-style-type: none"><li>• Inclusion/exclusion,</li><li>• Discrimination,</li><li>• Autres</li></ul>

Catégorie	Types	Exemples
<b>Catégorie 5</b>	Abus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abus de pouvoir et d'autorité,</li> <li>• Violence basée sur le genre (VBG) ou harcèlement sexuel ;</li> <li>• Représailles à l'encontre des travailleurs ;</li> <li>• Extorsion de fonds...</li> </ul>

### 9.3 PORTE D'ENTREE DES PLAINTES

Toutes plaintes peuvent être collectées via le responsable hiérarchique du travailleur, le Responsable Administratif (en charge des RH), l'association des travailleurs, par lettre, courrier électronique, téléphone, et/ou adresse mail spécifique mis à disposition par le projet, rencontre directe avec le plaignant.

Les lettres peuvent être acheminées vers les responsables de la gestion des plaintes via les boîtes de doléances, les adresses physiques et électroniques de l'UCP/UPNNC. Le personnel peut aussi utiliser le site internet du groupe de la banque mondiale sur le lien ci-après : <https://projects.banquemonddiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

### 9.4 DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DE PLAINTES

Un Comité de Gestion de Plaintes (CGP) devrait être mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs. L'UCP et l'UPNNC, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet devrait mettre en place un Comité de Gestion de Plaintes propre.

Le Comité de gestion des plaintes de l'UCP est constitué de :

- Responsable Administratif et Financier
- Responsable Environnemental et Social
- Spécialiste en genre (VBG)
- Un représentant des travailleurs

### 9.5 MODE DE TRAITEMENT

D'une façon générale, à part les plaintes liées à des actes de VBG, il existe deux modes de règlement des litiges 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. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent (tribunal de travail). C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

## 9.6 ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG)

### 9.6.1 Étapes du Règlement à l'amiable

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du projet comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

**Phase 1 : Réception et enregistrement des plaintes** : Collecte des plaintes via "Boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance" et enregistrement dans le registre de plaintes

**Phase 2 : Catégorisation des plaintes** : Il se fait selon le « type » de plainte (voir 9.2)

**Phase 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification** : Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite

**Phase 4 : Réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. 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 ;

**Phase 5 : Procédure d'appel.** 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. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;

**Phase 6 : Résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

**Phase 7 : Suivi et enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. 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 plaintes.

**TABEAU 5 : ÉTAPE DE REGLEMENT DES PLAINTES**

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (en jours)
<b>Enregistrement et examen préliminaire</b>	Réception et enregistrement de la plainte	CGP	1
<b>Tri de la plainte</b>	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
<b>Accusé de réception</b>	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	CGP	1
<b>Traitement</b>	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	CGP	1
	Investigation	CGP	7
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	1
	Transmission des réponses	CGP	1
<b>Suivi et clôture</b>	Clôturer le cas		1
	Archivage		1

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, ...) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, discrimination, harcèlement sexuel ...), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

### 9.6.2 Clôture d'un cas

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

- Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "finale" a été prise par le CGP 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.

- La clôture sera marquée par le fait que les résultats de la gestion de la plainte considérée sont restitués aux parties intéressées.

### 9.6.3 Recours à la justice

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

## 9.7 MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

(Voir aussi Annexe 5)

### 9.7.1 Cas de violences basées sur le genre (VBG)

Un mécanisme et des procédures spécifiques doivent être mis en place dans le cadre de la gestion et de la résolution des éventuelles plaintes liées à des cas de VBG/EAS-HS. Il y a lieu de remarquer que tous les cas, avérés ou non, de violence doivent être gérés suivant le mécanisme développé ci-après. La mise en œuvre sera sous la responsabilité de l'UCP.

Suivant les exigences et les recommandations de la Banque Mondiale, les NES 2 et NES 10 sont prises en compte dans le présent mécanisme. La NES 2 et la NES 10 mettent en avant la mise en œuvre d'un mécanisme de gestion des plaintes pour tous les travailleurs du programme et qui soit accessible et inclusif, proportionnel aux risques et aux impacts induits par les activités du Projet.

#### 9.7.1.1 Procédures de gestion des plaintes VBG/EAS-HS

La mise en place et la mise en œuvre des procédures de gestion de plaintes relatives au cas d'EAS/HS seront entièrement sous la supervision du prestataire de services en la matière, de l'UGP et de JIRAMA pour l'ensemble des projets inclus dans le Projet. La prestation inclura la proposition d'un dispositif appliquant « une approche centrée sur les survivants ».

Le mécanisme et les procédures à appliquer sont conformes aux dispositions réglementaires de la Loi 2019-008 du 13 décembre 2019 et de la Loi 2007-023 du 20 août 2007.

Le mécanisme se structure comme suit :

- Signalement
- Enregistrement des plaintes ;
- Traitement des plaintes et, selon le cas, prise en charge de la personne survivante et de l'enfant victime de violence
- Suivi du traitement des plaintes.

#### 9.7.1.2 Etape 1 : Signalement cas VBG/EAS-HS

Des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire au niveau local pour recueillir le signalement. La première porte d'entrée à privilégier est constituée par des parties prenantes et des acteurs locaux (autorités locales dont Fokontany et Communes). Ils sont constitués principalement par les acteurs qui travaillent à proximité au niveau local, principalement les associations et groupes de femmes auxquels les membres de la communauté aspirent une confiance et une certaine aisance pour les survivant(e)s des actes de violence.

En outre, un numéro vert (le 813 déjà opérationnel au niveau national peut être mis à profit) et une boîte à doléances seront mis à disposition des travailleurs et des contractants et des communautés.

Les signalements peuvent être par écrit, par téléphone, par courrier électronique, ou verbalement.

L'accessibilité et la sécurité de ces canaux doivent être validées via des consultations avec les femmes et les filles de la communauté.

### **9.7.1.3 Etape 2 : Enregistrement de plaintes VBG/EAS-HS**

La deuxième étape consiste à l'enregistrement des plaintes, tout en respectant le principe de confidentialité. Il est recommandé un enregistrement séparé des plaintes liées au VBG. Par ailleurs, on doit s'assurer que toute plainte capturée par le mécanisme soit suivie jusqu'à sa résolution afin de pouvoir la clôturer.

Le processus d'enregistrement des plaintes doit permettre aux survivant(e)s de prendre une décision éclairée sur la progression de leur plainte en :

- s'assurant que le survivant/plaignant comprend toutes les procédures de traitement de la plainte ;
- vérifiant et respectant l'opinion de la survivante sur la manière dont elle souhaite que la plainte soit traitée et sur le résultat qu'elle recherche ;
- ne rendant pas obligatoire le signalement aux autorités locales (police, protection sociale) sans le consentement éclairé de la victime, sauf si requis par les lois locales (par exemple, agression sexuelle d'un mineur).

Les signalements, impliquant des personnes liées à la mise en œuvre du projet, doivent être transmis auprès des responsables de VBG dans les 24 heures, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte.

Le dossier sera transmis au service spécialisé, qui va traiter l'affaire en associant les services déconcentrés de la police conformément aux Lois en vigueur.

### **9.7.1.4 Etape 3 : Prise en charge des survivant(e)s**

Toutes les survivant(e)s doivent être informé(e)s des services liés aux EAS/HS disponibles à ce stade et orientées vers les services en fonction de leurs besoins et souhaits. Ce renvoi doit avoir lieu dès qu'un incident de VBG/EAS/HS est signalé, qu'une plainte formelle soit ou non enregistrée dans le MGP et avant que toute enquête ne soit menée.

Il sera établi un protocole d'accord entre un ou de organismes spécialisés et l'UCP pour la prise en charge des cas de VBG, depuis le signalement, la prise en charge sanitaire, la prise en charge psychologique et l'accueil proprement dit.

Les signalements peuvent être également recueillis auprès des responsables de ces organismes spécialisés.

### **9.7.1.5 Etape 4 : Suivi de traitement de plaintes**

Le/la Spécialiste VBG assure le suivi de traitement et de la gestion de toutes les plaintes. Systématiquement, il/elle établit le rapport de l'action engagée.

En vue de l'application des manquements aux codes de conduite, le Plan d'action EAS/HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse. Ce cadre détaille la manière dont les allégations

d'EAS/HS seront traitées (procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas de violation du code de conduite par les travailleurs. Entre autres, le cadre :

- comprend un protocole sur l'éventail des mesures disciplinaires possibles en cas de violation du Code de conduite par les travailleurs
- assure la sécurité des survivants, de leurs familles et de leurs communautés contre la violence ou les menaces.
- met à disposition des mesures de précaution urgentes lorsqu'un rapport d'EAS/HS est reçu dans l'attente d'une enquête.
- prévoit une tolérance zéro pour les mesures de rétorsion par les auteurs présumés, sa famille, ses amis, ses collègues ou ses agents. Personne ne devrait être victime d'avoir déposé une plainte (par exemple, licenciement, suspension, rétrogradation, réaffectation).
- prévoit des rapports confidentiels avec une documentation sûre et éthique des cas d'EAS/HS, en particulier avec des codes permettant d'identifier le/la survivant(e).
- permet aux survivantes de se présenter au personnel féminin, si elles le souhaitent.
- autorise uniquement le personnel qui en a besoin pour effectuer des actions et des responsabilités en vertu de la politique d'accéder aux dossiers.
- selon la gravité de la plainte, restreint l'accès de l'auteur présumé au chantier, ou place l'auteur présumé en congé administratif ou suspend temporairement l'auteur présumé de postes ou d'activités spécifiés.

### **9.7.2 Corruption**

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes (Bureau Indépendant Anti-Corruption ou BIANCO, Pôle Anti-Corruption ou PAC) et porté à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

## **9.8 SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNÉES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES**

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

## **9.9 RAPPORTS PERIODIQUES**

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, retours 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, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

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 PRESTATAIRES ET FOURNISSEURS**

---

### **Procédures de sélection**

Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations 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, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc.

Une clause environnementale et sociale incluant des mesures de gestion des risques sur le travail ainsi que des mesures de santé, sécurité et environnement au travail seront intégrés dans le contrat des entrepreneurs/fournisseurs et prestataires mandatés dans le projet PARN-2.

---

## 11 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

---

Les composantes liées à la Communication pour un changement de comportements sociaux (mesures de prévention contre le COVID 19) et à l'assistance aux ménages, peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution aux activités du projet, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, le projet exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Lors des investigations, les membres des commissions régionales identifiés ont des statuts d'agents communautaires et proviennent des associations de développement de la région. Ce sont les seuls travailleurs communautaires identifiés à date. Ce qui ne signifie pas que le projet ne connaîtra pas l'intervention d'autres travailleurs communautaires.

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, le projet appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée à :

- a. la nature et l'envergure du projet ;
- b. les activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires; et
- c. la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet.

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 de CGP, 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.

Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et spécifiques au secteur d'activité du projet, du groupe de la Banque mondiale.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre lors de recrutement des travailleurs communautaires, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires. Ceci s'effectuera lors de la mise en œuvre des activités sectoriels du projet tel que la recherche des insectes et vecteurs pour des travaux d'analyse par l'agence de la mise en œuvre de l'activité (une Direction au sein du Ministère de l'Élevage). Les femmes vulnérables (mères célibataires, sans emploi) seront à considérer le premier dans le processus de recrutement et une formation de base sur l'activité en question

ainsi que sur le code de conduite devra être octroyée aux travailleurs communautaires. Les principes suivants seront pris en comptes par le projet pour le recrutement des travailleurs communautaires : (i) les travailleurs communautaires doivent participer de leur plein gré aux activités du projet ; (ii) l'âge minimal de recrutement est de 18ans avec la présentation de la carte d'identité nationale ; et (iii) l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sera considéré. Le renforcement de capacité des travailleurs est prévu dans le cadre de la sous composante 2-3 du projet.

---

## 12 GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

---

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), 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. De ce fait, ils devraient **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 produites et livrées chez eux.**

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec le fournisseur 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 aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

---

## 13 SUIVI / EVALUATION DES PGMO

---

La mise en œuvre des PGMO réunit presque toutes les parties prenantes du Projet. Les parties prenantes, notamment les employeurs et les fournisseurs d'intrants et services et les unités centrales et régionales assureront la pleine application et la réalisation des directives des PGMO.

La coordination et le suivi des actions des PGMO sont sous la responsabilité des antennes régionales, sous la supervision de l'Unité centrale UCP. Le suivi comprend des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le lieu du sous-projet considéré. 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 santé et de sécurité en milieu de travail, 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'UCP/UPNNC centrale veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace des PGMO. Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES2, il doit être établi un système de suivi, contenant des indicateurs. A titre non-exhaustif, ces indicateurs se rapportent aux grandeurs suivantes :

- Nombre de postes à pourvoir pour l'ensemble du Projet
- % de postes occupés par des femmes
- Nombre d'emplois temporaires créés
- Nombre de travailleurs communautaires, le cas échéant
- Nombre de travailleurs locaux dont les femmes
- Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes
- Nombre de travailleurs de courte durée
- % de travailleurs ayant un contrat
- % de travailleurs ayant signé le code de conduite
- Nombre de plaintes collectées
- Pourcentage de plaintes traitées
- % de plaintes clôturées
- Nombre de cas de VBG liés au PARN-2
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps
- Nombre d'incidents / accidents en milieu du travail
- Nombre d'accidents mortels

Enfin, le Plan d'action fera l'objet d'un suivi-évaluation au cours de l'évaluation du Projet, à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. De la sorte, cela permet de suivre les réalisations, et à terme, de mesurer les résultats de l'application des PGMO.

Les contenus des PGMO peuvent être révisés, le document révisé est resoumis à la banque pour approbation, 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.

Afin de mieux faire connaître les PGMO à toutes les parties prenantes, le document finalisé sera publié avant la mise en œuvre effective du Projet.

Le PGMO sera communiqué aux employés et aux fournisseurs en langue malgache et française et s'effectuera lors de la contractualisation avec le projet ou pendant tout autre occasion de partage tel que des sessions de renforcement des capacités/formation sur le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale).

## **ANNEXES**

## ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

### CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

J'accepte qu'en travaillant sur le projet, je dois respecter le présent code de conduite du Projet.

#### A. PRESERVATION 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 et autres.

#### B. COMPORTEMENT GENERAL

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 19 comme programmés par mon employeur.
4. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
5. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
8. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
9. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuelles (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité

sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code de conduite.

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

#### **C. EN CE QUI CONCERNE LES ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS:**

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

#### **D. DISCRETION PROFESSIONNELLE ET CONFIDENTIALITE**

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 et de harcèlement sexuel 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<sup>1</sup> : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> *Gérant de l'entreprise*

**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 défini ci-après dans ce code de conduite de l'entreprise

**II. MISE EN ŒUVRE**

- 2 Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de:
- i. Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
  - ii. S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
  - iii. Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
  - iv. Assurer que tous les personnels directs signent le «Code de conduite individuel», y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
  - v. Fournir au gestionnaire de SST, au **spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) le cas échéant**, et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel ;
  - vi. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
  - vii. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST; et, (b) signaler confidentiellement les incidents de VBG par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP).

---

<sup>2</sup> Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

- 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.
- 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'être assistés 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:
  - ii. 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.
  - iii. 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 (prétendent) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
  - iv. 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.
  - v. 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.
  - vi. 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.
  - vii. 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: \_\_\_\_\_

**POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST-PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE**

**I. ENGAGEMENT GLOBAL**

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

**II. ENGAGEMENT SPECIFIQUE**

4. Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, VBG comme programmé par mon employeur ;
5. Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
6. J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;
7. J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;
8. J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
9. J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;
10. J'accepte de 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 ;
11. J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
12. J'accepte de ne pas se 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.) ;

13. J'accepte de 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 ;
14. J'accepte de 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.
15. 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<sup>3</sup>.
16. Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique 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.

❖ **En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:**

17. Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
18. J'accepte de 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.
19. J'accepte de ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
20. J'accepte de m'abstenir de punir physiquement les enfants dans le cadre de mes fonctions.
21. J'accepte de m'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.
22. J'accepte de respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

❖ **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

23. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:
24. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
25. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois 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.
26. Je dois 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

---

<sup>3</sup>Une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code

doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.

27. Je dois assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

28. Je dois 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.

❖ **Sanctions**

29. 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.

## **ANNEXE 5 : DIRECTIVES EN MATIERE DE GESTION DE PLAINTES APPLICABLES POUR LE CAS DE VBG/EAS-HS /VCE**

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

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

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

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

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

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

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

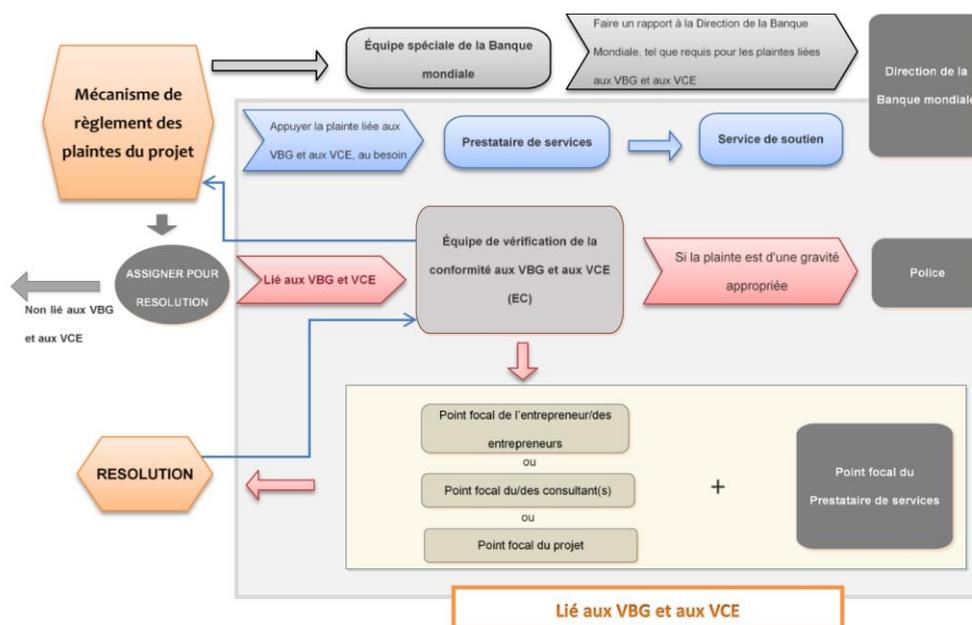
### **2) Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS-HS et VCE**

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

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

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

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



#### 4) Prestataire de services

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

#### 5) Mesures de responsabilisation et confidentialité

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

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

#### 6) Suivi et évaluation

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

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

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

#### 7) Stratégie de sensibilisation

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

## **8) Protocole d'intervention**

L'équipe en charge du traitement de VBG/EAS-HS /VCE sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit<sup>4</sup> pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux. Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG/EAS-HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG/EAS-HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

## **9) Mesures de soutien aux survivant(e)s**

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

## **10) Politique et intervention relative aux auteurs de violence**

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

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

## **11) Sanctions**

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG/EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui 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

---

<sup>4</sup> 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.

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 6 : CLASSIFICATION DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE A MADAGASCAR**

Qualification professionnelle	
I. – TANNERIES	
M - 1	<p><i>Manœuvre ordinaire</i> : chargé des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'apprentissage tels que balayage, gardiennage, manutentions diverses et en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Le travail de rivière : reverdissage, salage, trempe et manipulation des peaux. Epilage, écraminage, déchaillage ;</li> <li>b. Opérations de basserie : mise des peaux sur bambous, immersion des peaux en bassins successifs ;</li> <li>c. Extraction : manipulation du mimosa, québracho, châtaignier et autres extraits tannants ;</li> <li>d. Presse : mise des peaux sur les presses et enlèvement des peaux après pression ;</li> <li>e. Manipulation des cuirs secs en vue d'opérations ultérieures ou d'expédition ;</li> <li>f. Tannage au foulon : préparation du bain, immersion et retrait des peaux ;</li> <li>g. Pigmentation à la main (brosse ou peluche, etc.).</li> </ul>
M - 2	<p><i>Manœuvre spécialisé</i> : chargé de travaux élémentaires et en particulier :</p> <p>Refaisage et couchage des cuirs en fosse, mise au vent consistant à donner aux peaux à l'aide d'une étire ou d'une machine spéciale une surface plane et unie ;</p> <p>Ebourrage à la main ;</p> <p>Opérations de finissage : palissonnage, meulage, liégeage, cylindrage, glaçage et lissage ; Pigmentation au pistolet...</p>
O.S. - 1	<i>Aides-ouvriers effectuant les travaux suivants</i> : écharnage, dérayage, refendage des cuirs à la main ou à la machine..
O.S. - 2	<i>Ouvrier ordinaire supérieur à l'O.S.-1</i> : qui peut exercer sous surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1. Commandeur susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier et de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis...
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie des cuirs.
II. – SELLERIES. MAROQUINERIES ET CORDONNERIES MECANIQUES	
M – 1	<p><i>Manœuvre ordinaire</i> : chargé des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'apprentissage tels que : balayage, gardiennage, manutention diverses et en particulier :</p> <p><i>1° Concernant les cordonneries :</i></p> <p>Numérotage des semelles premières, des pièces, de la tige, empeigne, quartiers, doublures ;</p> <p>Assemblage des talons, entre-semelles, patins, collage des entre-semelles patins, bouts durs, sous bouts, contreforts, empeigne, quartiers, languettes et garnitures ;</p> <p>Traçage des empeignes, quartiers, languettes et garnitures ;</p> <p>Perforage des porte-boucles, brides et œillets ;</p> <p>Pose des bouches et œillets à l'aide de la machine à main et des cambrions et mise de remplissage ;</p> <p>Laçage des derbys avec du fil de chanvre ;</p> <p>Brûlage des fils et toiles dépassant des quartiers et empeignes ;</p> <p>Affichage des premières de montage, rabattage et polissage ;</p> <p>Colorage des lisses et des semelles.</p>

	<p>2° <i>Concernant les selleries :</i> Mêmes travaux élémentaires se rapportant à la profession...</p>
M – 2	<p><i>Manœuvre spécialisé :</i> chargé de travaux élémentaires et en particulier :</p> <p>1° <i>Concernant les cordonneries :</i> Verrage des talons et semelles ; Goujage des talons ; Egalisation des bouts durs, contreforts, premières de montage, entre-semelles, semelles, patins, quartiers, empeignes, garniture de la tige ; Coupage accessoires des ailettes, vigognes, sous-œillets, porte-boucles ; Remplissage des quartiers, bouts, empeignes et garnitures ; Cisaillage des doublures, quartiers languettes ; Doublage des garnitures ; Assemblage des quartiers et toutes coutures de biais ; Fraisage, montage, talonnage ;</p> <p>2° <i>Concernant les selleries :</i> débutants secondant les aides-ouvriers dans la préparation de leur travail...</p>
O.S. – 1	<p><i>Aide-ouvrier :</i> effectuant les travaux suivants :</p> <p>1° <i>Concernant les cordonneries :</i> Découpage des premières intérieures et trépointes ; Parage des patins, contreforts, bouts durs et trépointes, tiges, doublures et garnitures ; Coupage des doublures toiles et chèvre, des empeignes et quartiers des triplures ; Piquage des garnitures, empeignes, mocassins, languettes, des bordures des quartiers et des garnitures ; Affichage des semelles ; Chevillage des semelles ; Brochage des semelles et entre-semelles ; Pose des talons à la main et à la machine.</p> <p>2° <i>Concernant les selleries :</i> aides-ouvriers chargés sous surveillance de menus travaux de selleries et de maroquinerie...</p>
O.S. – 2	<p><i>Ouvrier :</i> exécutant les travaux suivants :</p> <p>1° <i>Concernant les cordonneries :</i> Brochage et découpage des semelles, talons et entre-semelles premières de montage, patins intercalaires ; Coupeurs, ouvriers machinistes, montage sur forme, montage des côtés, emboîtement, montage des bouts à la main, des derbys ; Couture des semelles, entre-semelles avec patin à petit point ou à la black ; Contrôle du nombre et de la qualité des pièces découpées, posées, assemblées, verrées, goujées, égalisées, numérotées, collées, de la qualité de tous les travaux accessoires de la tige, du nombre et de la qualité des tiges terminées.</p>

	2° <i>Concernant les selleries : ouvriers confirmés, monteurs, couseurs, coupeurs, tapissiers, etc...</i>
Hors catégorie	Spécialistes hautement qualifiés dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans la cordonnerie, la sellerie et la maroquinerie.

## II. FILIERE TECHNIQUE

Catégorie	Qualification générale	Electricité		Eau
		Production	Distribution	
1 A (M-1)	Manœuvre ordinaire. Travailleur valide et sain auquel il est demandé uniquement des travaux manuels, manutention ou autres, ne nécessitant pas d'efforts particulièrement pénibles.	Pompage et manutention des fûts de gas-oil. Aide matérielle aux travaux d'entretien et de nettoyage des locaux et des ouvrages.	Terrassement. Manutention. Transport et levage. Déroulage de câble. Manœuvre de sous-station, d'atelier. Nettoyage de locaux et cours.	Terrassements divers, service concasseur. Extraction. Tamisage, transport sable. Service des filtres. Brassage des bacs à réactifs. Confection des solutions. Nettoyage des pompes. Manœuvres des vannes sur ordres.
1 B (M-2)	Manœuvre spécialisé : travailleur ayant acquis par la pratique une habilité particulière dans des travaux manuels de manutention et autres. Capable en général d'efforts physiques importants ainsi que de comprendre et d'exécuter les ordres qui lui sont donnés en français.	Exécution d'opérations auxiliaires sous les ordres d'un agent responsable de machines. Aide matérielle aux travaux de montage, démontages, nettoyage et graissage des machines.	Manœuvre de force. Aide-ouvrier, aide-monteur de lignes, de branchements et des postes. Graisseur de véhicules. Tableautier de sous-station débutant. Monteur de pneus et laveur de voiture.	Mise en marche des pompes, entretien. Confection de dalles, agglomérés, etc., sur moules, petits travaux d'entretien sous surveillance. Aide à la pose de canalisation, graissage pompes.
2 A (OS-1)	Ayant une connaissance au moins rudimentaire de la langue française.	Fonctionnement normal d'une machine. Initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur une machine. Conducteur de tableau 1er degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessités par l'exploitation d'une usine.	Forgeron, tourneur, menuisier, soudeur débutant, monteur de lignes, de branchements, de postes débutant. Posteurs de compteurs. Aide-étalonneur, bobinier débutant, tableautier de sous-station.	Conducteur de filtres d'épuration et de machines. Aide-charpentier. Travaux d'entretien divers pour tout ce qui concerne le bois.

		Responsabilités : Initiative opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur la distribution.		
2 B (OS.2)	Ouvrier ordinaire d'habileté et de rendement courants, exerçant la profession depuis un an et demi au moins ou diplômé d'un centre de formation professionnelle accélérée, comprenant et parlant couramment le français.	Conducteur de machines 2 <sup>e</sup> degré : conduite d'une ou plusieurs machines. Contrôle et réglage de la tension. Responsabilités. Fonctionnement continu d'une machine importante ou de plusieurs petites machines. Conducteur de tableau 2 <sup>e</sup> degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessaires pour l'exploitation d'une grande usine. Responsabilités : initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou limiter un incident sur la distribution.	Dépanneur-monteur et régleur de lignes. Monteur de branchements et d'installations intérieures. Charpentier. Peintre. Ajusteur, mécanicien. Soudeur à l'arc électrique et autogène. Bobineur. Chef de quart de sous-station. Chauffeur de véhicules automobiles.	Mécanicien 2 <sup>e</sup> catégorie. Démonte et monte sous surveillance, pour entretien, les organes de pompes et moteurs. Travaux divers, sous surveillance, de forge et d'ajustage. Sert aux machines courantes perceuses etc. Plombier 2 <sup>e</sup> catégorie : entretien des compteurs d'eau, pose des canalisations sous surveillance. Exécution des joints mécaniques ou coulés. Travaux d'entretien y compris terrassements. Maçon. Maçon d'entretien, reprise de pavage. Electricien. Entretien des installations et rebobinages. Carrière-mineur pour conduites d'eau.
3 A (OS.3)	Ouvrier qualifié justifiant d'au moins un an et demi de profession dans la catégorie 2 B, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers. Connaissant	Agent ayant une grande expérience de l'exploitation d'une centrale hydraulique ou thermique. <i>Chef de quart 1<sup>er</sup> degré</i> : sous les ordres d'un chef d'usine, conduite	Mécanicien motoriste, ajusteur mécanicien, tourneur confirmé. Forgeron-ajusteur, soudeur autogène et électrique, monteur de lignes de branchements d'installations, capable	<i>Mécanicien de 1<sup>ère</sup> catégorie</i> : Démonte et monte les machines, exécute des travaux d'ajustage, peut avoir des 2B sous ses

	suffisamment la langue française pour recevoir les ordres dans cette langue et les transmettre aux autres ouvriers de son équipe.	d'une ou plusieurs machines avec l'aide de conducteurs de machines, surveillance des appareils de tableaux manœuvres. Aide-mécanicien de machines : Participation à tous les travaux de réparation et d'entretien de montage ou de démontage partiel d'une turbine hydraulique ou d'un moteur Diesel.	de diriger une petite équipe d'aides, chef surveillant de sous-station. Menuisier confirmé. Bobineur confirmé.	ordres. Service des machines courantes, perceuses, etc. <i>Plombier 1ère catégorie</i> : peut exécuter seul la pose de canalisation ou tuyauteries, peut avoir des 2B sous ses ordres. Tourneur : tourneur d'entretien au tour, service aux machines courantes, perceuses, meules, etc.
3 OP 1 A	Chef d'équipe dirigeant une équipe d'ouvriers, aide-ouvriers et manœuvres de spécialité. Sachant lire le français et capable d'exécuter un ordre écrit.	<i>Chef de quart 2e degré</i> : Conduite d'une ou plusieurs machines sans l'aide de conducteurs de machines qualifiés, surveillance des appareils de tableau manœuvres.	<i>Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe</i> : Forgeron, chaudronnier travaillant sur plan et pouvant diriger une équipe. Tourneur fraiseur ; outilleur, bobineur sur schéma. Chef d'équipe de lignes, mécanicien, dépanneur d'autos. Etalonneur confirmé. Métreur de travaux. Surveillant de sous-station.	<i>Chef plombier. – Conducteur de chantier</i> : Correspondant à l'ancienne désignation de commandeur : dirige sous surveillance un chantier de pose, a des 2A et 2B sous ordres. Métreur chiffreur d'installation.
4 OP 1 B	Chef d'équipe même qualification que 3B, mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années de pratique dans l'échelle 3, sachant lire et écrire le français, ou ouvrier professionnel très qualifié dans sa spécialité.	<i>Mécanicien de Diesel</i> : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteur Diesel, ajustage de coussinets, segments de piston, vérification des jeux et lignes d'arbre. Responsabilités : Entretien d'un ou de plusieurs moteurs Diesel.	<i>Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe</i> : Même qualification que ci-dessus mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années dans l'échelle 3.	<i>Chef plombier. – Conducteur de chantier</i> : Même qualification que 3B sanctionnée par trois années de pratique dans l'échelle 3.
5 A (OP 2)	Chef d'équipe très qualifié ayant au moins deux années de pratique dans l'échelle 4, doté de qualités de	<i>Chef d'usine hydraulique 1er degré</i> : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de	<i>Ouvrier hautement qualifié. – Chef de chantier</i> : Ouvrier ayant une longue pratique professionnelle,	<i>Adjoint à chef d'usine</i> : Dirige sous surveillance une usine d'épuration et de

	<p>commandement et d'initiative.</p> <p>Agent de maîtrise ou ouvrier professionnel exceptionnellement qualifié dans sa spécialité. Capable de rédiger un rapport avec schémas.</p>	<p>turbine hydraulique et d'ouvrages, surveillance de la conduite des machines.</p> <p><i>Responsabilités :</i> Exploitation d'une petite centrale. Fonctionnement et entretien des machines. Agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un ensemble d'exploitation sous la direction d'un chef d'exploitation.</p> <p><i>Adjoint à chef d'usine hydraulique 2è degré :</i> Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation d'une machine, surveillance de la conduite des machines et du tableau.</p> <p><i>Responsabilités :</i> Fonctionnement d'une centrale hydraulique importante en l'absence du chef d'usine.</p> <p><i>Chef d'usine thermique 1er degré :</i> Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteurs Diesel, surveillance des machines, du tableau et du personnel.</p> <p><i>Responsabilités :</i> Fonctionnement d'une petite centrale thermique.</p>	<p>capable de diriger un chantier, un atelier. Employé de laboratoire de compteurs capable de faire des mesures et des étalonnages compliqués, adjoint à chef de centrale.</p>	<p>pompages, a sous ses ordres des éléments des catégories précédentes.</p>
5B (O.P 3)	<p>Chef d'usine, d'exploitation ou de chantier, capable de diriger et d'organiser tous les travaux de la profession sous les ordres d'un ingénieur ou d'un chef de service.</p>	<p><i>Chef d'usine thermique ou hydraulique 2è degré :</i> Direction de tous travaux courants d'entretien et de réparation de machines d'ouvrages. Contrôle du</p>	<p><i>Chef de chantier :</i> Chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous travaux de faire des études d'installation, de prévoir les approvisionnements.</p>	<p><i>Chef d'usine :</i> Susceptible d'organiser, de diriger et de coordonner tous les travaux d'une usine d'épuration mais sous le</p>

		personnel. Approvisionnements. <i>Responsabilités :</i> Exploitation d'une centrale thermique hydraulique de moyenne importance.		contrôle d'agents techniques.
Hors échelle	Spécialiste hautement qualifié, de qualités professionnelles et morales longuement éprouvées en générales dans l'entreprise même et notamment dans la catégorie 5 B (O.P.3)	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.