



Ministère de l'Eau,  
de l'Assainissement et de l'Hygiène



**INISTERE DE L'EAU, DE L'ASSAINISSEMENT ET DE L'HYGIENE**

## **Projet d'amélioration de l'accès à l'eau potable**

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

Version finale

Février 2026

# Table des matières

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION ET OBJECTIFS DES PGMO .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>DESCRIPTION DU PROJET PROJET (PARENT ET FINANCEMENT ADDITIONNEL – FA) .....</b>	<b>2</b>
2.1	OBJECTIFS DU PROJET .....	2
2.2	COMPOSANTES DU PROJET .....	2
2.2.1	<i>Composante 1 : Amélioration et sécurisation de la production d'eau dans la Grande Antananarivo</i>	2
2.2.2	<i>Composante 2 : Amélioration de l'accès aux services d'eau dans les villes secondaires</i> .....	4
2.2.3	<i>Composante 3 : Amélioration de l'accès aux services d'assainissement et d'hygiène</i> .....	4
2.2.4	<i>Composante 4 : Renforcement institutionnel, appui à la mise en œuvre du projet et gestion des risques</i> 5	
<b>3</b>	<b>GENERALITE SUR L'UTILISATION DES MAINS D'ŒUVRES.....</b>	<b>6</b>
3.1	TRAVAILLEURS DIRECTS .....	6
3.1.2	<i>Recrutement</i> .....	7
3.2	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....	8
3.3	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	8
3.4	AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.....	9
3.5	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	9
3.6	CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS.....	9
<b>4</b>	<b>EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE .....</b>	<b>11</b>
4.1	RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE CONSTRUCTION D'INFRASTRUCTURES .....	11
4.2	RISQUES D'ACCIDENTS A CAUSE DE LA CIRCULATION DES ENGIN.....	11
4.3	RISQUES GENERAUX SUR LES LIEUX DE TRAVAIL .....	11
4.4	RISQUES LIES A L'INTERACTION ENTRE LA MAIN D'ŒUVRE, LES TRAVAILLEURS ET LES POPULATIONS LOCALES.....	12
4.5	RISQUES LIES A L'AFFLUX DE LA MAIN D'ŒUVRE .....	12
4.6	TRAVAILLEURS VULNÉRABLES .....	12
<b>5</b>	<b>CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET DE MEAH ...</b>	<b>14</b>
5.1	CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL .....	14
5.2	NES2 DE LA BANQUE MONDIALE .....	14
5.2.1	<i>Dispositions générales</i> .....	14
5.2.2	<i>Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)</i> .....	14
5.3	NOTE D'HARMONISATION ETABLIE POUR LES PROJETS FINANCES PAR LA BANQUE MONDIALE A MADAGASCAR .....	15
5.4	CADRE JURIDIQUE NATIONAL REGISSANT L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	15
5.4.1	<i>Emploi et travail</i> .....	15
5.4.2	<i>Travail des enfants</i> .....	18
5.4.3	<i>Droits collectifs</i> .....	18
5.5	CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	19
5.5.1	<i>Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)</i> .....	19
5.5.2	<i>VIH/SIDA</i> .....	20
5.5.3	<i>Autres maladies transmissibles dont COVID-19</i> .....	20
5.6	ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE NATIONAL ET LA NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE.....	21
5.6.1	<i>Concordance</i> .....	21
5.6.2	<i>Complémentarité</i> .....	21
5.6.3	<i>Divergence</i> .....	21
5.7	CADRE INSTITUTIONNEL .....	22
<b>6</b>	<b>ROLE ET RESPONSABILITE .....</b>	<b>23</b>
6.1	MISE EN ŒUVRE DES PGMO .....	23

6.2	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS .....	23
6.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS .....	23
6.4	FORMATION DES TRAVAILLEURS .....	23
6.5	PERSONNEL EN CHARGE DE L'HYGIENE, SECURITE DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT.....	23
6.6	PERSONNEL DE SÉCURITÉ .....	23
6.7	GESTION DES PLAINTES DANS LE CADRE DES PGMO.....	24
<b>7</b>	<b>POLITIQUES ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>25</b>
7.1	CONSIDERATION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE .....	25
7.2	MINIMISATION DES IMPACTS NEGATIFS DUS A L'AFFLUX DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	25
7.3	PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS .....	25
7.3.1	<i>Egalité des chances et non-discrimination .....</i>	<i>25</i>
7.3.2	<i>Recrutement des travailleurs directs.....</i>	<i>26</i>
7.4	DIRECTIVES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS .....	26
7.5	PROCEDURES LIEES A LA SECURITE AU TRAVAIL .....	27
7.5.1	<i>Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé .....</i>	<i>27</i>
7.5.2	<i>Equipement de protection individuelle (EPI).....</i>	<i>28</i>
7.5.3	<i>Sécurité de travail en hauteur .....</i>	<i>28</i>
7.5.4	<i>Situation d'urgence .....</i>	<i>28</i>
7.5.5	<i>Signalisation .....</i>	<i>28</i>
7.5.6	<i>Atténuations des risques liés à la circulation des engins.....</i>	<i>28</i>
7.5.7	<i>Travailleurs vulnérables.....</i>	<i>29</i>
7.6	AUTRES MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES .....	29
7.7	PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LE COVID-19 .....	29
7.8	INFORMATIONS ET RAPPORTAGE .....	30
7.8.1	<i>Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO.....</i>	<i>30</i>
7.8.2	<i>Information et Rapportage de cas d'incidents .....</i>	<i>30</i>
<b>8</b>	<b>CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET .....</b>	<b>31</b>
8.1	RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS .....	31
8.2	CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS .....	31
8.3	SALAIRE ET SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION .....	31
8.4	INDEMNITE DE MISSION .....	32
8.5	TEMPS DE TRAVAIL.....	32
8.6	TEMPS DE REPOS .....	32
8.7	CONGES.....	32
8.7.1	<i>Congé annuel.....</i>	<i>32</i>
8.7.2	<i>Congé de maternité.....</i>	<i>33</i>
8.7.3	<i>Congé exceptionnel .....</i>	<i>33</i>
8.7.4	<i>Congé exceptionnels.....</i>	<i>33</i>
8.8	FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES TRAVAILLEURS .....	33
8.9	LICENCIEMENT .....	33
8.10	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION .....	34
8.11	AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....	34
<b>9</b>	<b>MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS LIES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL .....</b>	<b>36</b>
9.1	CONSIDÉRATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL .....	36
9.2	TYPLOGIE DES DIFFERENDS LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI.....	36
9.3	PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DIFFÉRENDIS .....	36
9.4	TRAITEMENT DES CAS DE PLAINTES LIEES A L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL/HARCELEMENT SEXUEL (EAS/HS) EN MILIEU DE TRAVAIL.....	39
9.5	DISPOSITIF INSTITUTIONNEL DE TRAITEMENT DE DIFFERENDS .....	39

9.5.1	Comite de gestion des différends des travailleurs au niveau central .....	39
9.5.2	Comité régional de gestion des différends .....	40
9.5.3	Le Comité de gestion des différends collectifs .....	40
9.6	REPORTING .....	40
<b>10</b>	<b>GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>41</b>
10.1	PROCÉDURES DE SÉLECTION .....	41
10.2	PROCÉDURES RÉGISSANT LES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....	41
10.3	CONTRAT DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....	41
10.4	SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	41
10.5	SUIVI DE PERFORMANCE DES TIERS PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS CONTRACTUELS .....	42
10.6	PROTECTION DES TRAVAILLEURS .....	42
<b>11</b>	<b>GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....</b>	<b>43</b>
11.1	RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	43
11.2	CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	43
11.3	MESURES DE PROTECTION DE SANTE ET DE SECURITE.....	43
11.4	MÉCANISME DE SUIVI .....	44
11.5	FORMATION .....	44
<b>12</b>	<b>SUIVI ET EVALUATION DU PGMO .....</b>	<b>45</b>

## Liste des tableaux

---

Tableau 1.	Principes à suivre sur l’effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs .....	9
Tableau 2 :	Synthèse de l’analyse comparative entre le cadre national et la NES 2 .....	21

## Liste des figures

---

Figure 1.	Organigramme et structure de gestion du Projet au sein de la MEAH .....	6
Figure 2.	Organigramme et structure de gestion du Projet au niveau de la JIRAMA .....	7

## Liste des annexes

---

Annexe 1 :	Code de conduite pour les travailleurs directs.....	ii
Annexe 2 :	Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet AEP du MEAH.....	v
Annexe 3 :	Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG/EAS-HS /VCE .....	xi
Annexe 4 :	Classification salariale à Madagascar – Extrait de l’Arrêté N° 278-IGT DU 5 FEVRIER 1954 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d’activités.....	xiv
Annexe 5 :	Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy .....	xvi

## Acronymes et abréviations

---

AEP	: Adduction d'Eau Potable
APD	: Avant-Projet Détaillé
APS	: Avant-Projet Sommaire
CC	: Convention Collective
CGDT	: Confédération Générale des Travailleurs Démocrate
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIN	: Carte d'Identité Nationale
DQHSE	: Direction Qualité Hygiène Sécurité Environnement
EPI	: Equipement de Protection Individuel
ESS	: Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
HSE	: Hygiène Sécurité Environnement
HSSE	: Hygiène et de Santé Sécurité Environnement
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
JIRAMA	: Jiro sy Rano Malagasy
MEAH	: Ministère de l'eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène
MEN	: Ministère de l'Education Nationale
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MSP	: Ministère de la Santé Publique
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ONG	: Organisation Non Gouvernemental
PAAEP	:Projet d'amélioration de l'accès à l'eau potable (PAAEP)
PAMC	: Plan d'Action des Mesures Correctives
PGMO	: Plan de Gestion de Main d'Œuvre
SIDA	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SME	: Salaire Minimum d'Embauche
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TdR	: Terme de Référence
TMS	: Troubles Musculo Squelettiques
UGP	: Unité de Gestion de Projet
UTC	: Unité de Traitement Conteneurisée
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

# 1 INTRODUCTION ET OBJECTIFS DES PGMO

En vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail prévue dans le CES de la Banque Mondiale, le Projet d'amélioration de l'accès à l'eau potable (PAAEP) (parent+ financement additionnel ou FA) destiné pour la ville d'Antananarivo et ses périphériques ainsi que les 68 villes secondaires prioritaires initié par le ministère de l'Eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène, est tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du Projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au Projet, et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au Projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du Projet, s'applique au Projet parent et au financement additionnel et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'évolution des activités et des risques liés au Financement additionnel.

Les PGMO font partie intégrante du contrat liant le Projet et sa main d'œuvre/ses prestataires. A ce titre, elles engagent les parties au contrat tant que celui-ci est en vigueur.

Les principaux objectifs visés par les PGMO sont de :

1. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
2. Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
3. Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
4. Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants en âge de travailler, les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
5. Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
6. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
7. Fournir aux acteurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.
8. Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique, accessible, confidentiel et adapté à toutes les catégories de travailleurs du projet ;
9. Assurer le suivi de la conformité des employeurs, entreprises, sous-traitants et fournisseurs principaux aux exigences de la NES 2 et de la législation nationale ;
10. Prévoir la notification, l'enregistrement, l'analyse et le suivi des incidents, accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que la mise en œuvre des mesures correctives nécessaires.

## 2 DESCRIPTION DU PROJET projet (parent et financement additionnel – FA)

### 2.1 Objectifs du projet

L'objectif de développement du projet (projet parent et financement additionnel – FA) est d'accroître l'accès aux services d'eau dans la Grande Antananarivo et dans 68 villes secondaires, et de renforcer les capacités du secteur de l'eau.

Le projet proposé vise donc à (i) combler le déficit de production à Antananarivo, (ii) améliorer la performance des services d'eau dans la capitale et dans certaines villes, (iii) développer des études stratégiques pour planifier les engagements futurs et (iv) renforcer la capacité de la JIRAMA et de la MEAH en tant qu'institutions clés du secteur.

Les activités du projet contribueront à disposer d'un système d'eau plus résilient grâce à (i) une production accrue et à la diversification des sources d'eau, (ii) à la réhabilitation du réseau et à l'amélioration de l'efficacité, (iii) à l'extension du réseau et des branchements sociaux pour atteindre les plus vulnérables, (iv) aux investissements du point de vue institutionnel dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène, (v) au renforcement des capacités pour améliorer les performances opérationnelles et financières de la JIRAMA et de la MEAH, (vi) aux études stratégiques clés pour renforcer la préparation face à la demande croissante et au changement climatique, ainsi que pour identifier les investissements ultérieurs dans le secteur de l'eau.

### 2.2 Composantes du projet

Le **financement additionnel de 180 millions de dollars US** soutiendra les activités suivantes, structurées autour des composantes du projet.

#### 2.2.1 Composante 1 : Amélioration et sécurisation de la production d'eau dans la Grande Antananarivo

*(Montant initial : 70,7 millions de dollars US équivalent ; FA : 41,0 millions de dollars US équivalent)*

##### 2.2.1.1 Sous-composante 1.1 : Augmentation et sécurisation de la production actuelle d'eau

*(Montant initial : 38,3 millions de dollars US équivalent ; FA : 36,3 millions de dollars US équivalent)*

Au cours de la mise en œuvre du projet parent, les services d'eau dans la capitale ont été fortement affectés par la saison sèche de 2024. Afin de répondre aux besoins urgents en eau, trois activités ont été intégrées, sans financement initial dédié, visant à **renforcer la résilience face aux sécheresses, inondations et cyclones** par l'amélioration et l'adaptation climatique des infrastructures de production et d'approvisionnement en eau :

- **Réhabilitation de la tranchée « 2bis »** de l'usine de traitement d'eau (UTE) de Mandroseza, incluant une nouvelle conception de la prise d'eau dans le lac de Mandroseza et le remplacement des pompes d'amenée, afin d'augmenter le débit de pompage et d'exploiter pleinement la capacité de production de la tranchée, avec une augmentation de la production journalière de **20 000 m<sup>3</sup>**.
- **Construction d'une unité compacte de traitement (UCT)** sur le site de Mandroseza, d'une capacité de **20 000 m<sup>3</sup>/jour**, ainsi que de **trois UCT supplémentaires** implantées dans différentes zones de la ville, d'une capacité de **2 400 m<sup>3</sup>/jour chacune**.

- **Forage de quatre nouveaux puits et réhabilitation de dix puits existants** dans les champs captants d’Ampiriky et de Laniera, incluant l’installation de systèmes de prétraitement en amont des UCT existantes afin de réduire la turbidité. Ces interventions amélioreront les performances des UCT lors des épisodes pluvieux, augmenteront leur productivité (+ **2 000 m<sup>3</sup>/jour**), réduiront les interruptions de service et étendront l’approvisionnement en eau à des zones voisines actuellement sous-desservies.

Par ailleurs, des **fonds ont été réaffectés** afin de financer des équipements d’urgence, des pièces de rechange et des services de réparation essentiels au fonctionnement des infrastructures existantes, non prévus initialement, dans le but d’atténuer la gravité des coupures d’eau. Ces activités contribueront à renforcer la résilience des infrastructures critiques face aux sécheresses, inondations et vents extrêmes, et à améliorer la fiabilité du service en période de pénurie.

Une **évaluation de la sécurité des barrages**, réalisée dans le cadre du projet parent pour les barrages situés en amont d’Antananarivo, a conclu que, bien que les barrages soient globalement en état satisfaisant compte tenu de leur ancienneté, **des travaux de maintenance exceptionnels sont requis**. Ceux-ci comprennent la modernisation et l’installation de nouveaux équipements de surveillance, ainsi que des travaux de génie civil mineurs et urgents, assortis d’études détaillées et de supervision. Il est également nécessaire d’opérationnaliser les **plans de sécurité des barrages** afin de satisfaire aux exigences de la Banque mondiale (Norme environnementale et sociale **ESS 4 – Annexe 1**) et de renforcer la sécurité des ouvrages. Un **programme national de renforcement des capacités et de formation** en matière de sécurité des barrages sera élaboré afin d’améliorer la capacité du Gouvernement à promouvoir et exploiter les barrages conformément aux bonnes pratiques internationales.

#### 2.2.1.2 Sous-composante 1.2 : Réduction des pertes en eau

*(Montant initial : 32,4 millions de dollars US équivalent ; FA : 4,7 millions de dollars US équivalent)*

L’évaluation de l’eau non facturée (**ENF / NRW**) réalisée à Antananarivo dans le cadre du projet parent a identifié des interventions prioritaires susceptibles de renforcer le programme de remplacement d’environ **70 km de conduites vétustes** et d’améliorer la performance du réseau de distribution. Le FA financera des investissements techniques ciblés, notamment :

- la **réhabilitation complète du système de comptage en gros**, incluant le remplacement de tous les débitmètres défectueux aux sorties du site de production de Mandrozeza ;
- la **réhabilitation de la sectorisation du réseau** en districts de comptage (District Metered Areas – **DMA**), avec l’installation de compteurs dans chaque secteur afin de faciliter le suivi et la gestion des flux, d’optimiser l’allocation de l’eau dans un réseau à fonctionnement intermittent et de permettre un contrôle actif des fuites ;
- des **actions complémentaires**, telles que la mise à jour du système d’information géographique et le déploiement du modèle hydraulique existant.

Ces interventions contribueront au développement ultérieur d’un **système de supervision et d’acquisition de données en temps réel (SCADA)**. La réduction de l’ENF augmentera les volumes d’eau disponibles, renforçant ainsi la résilience des communautés ciblées face aux sécheresses et aux pénuries d’eau. Cette sous composante permettra une **réduction de 53 % des émissions de gaz à effet de serre (GES)** (référence : 1 856 736 tCO<sub>2</sub>e ; projet : 869 870 tCO<sub>2</sub>e), principalement grâce à la diminution de la consommation d’énergie pour le captage et

le traitement de l'eau, à laquelle s'ajoutent **87 292 tCO<sub>2</sub>e** d'émissions évitées liées à la réduction de l'utilisation du charbon et du bois.

## 2.2.2 Composante 2 : Amélioration de l'accès aux services d'eau dans les villes secondaires

*(Montant initial : 100,6 millions de dollars US équivalent ; FA : 86,7 millions de dollars US équivalent)*

Cette composante vise à **accroître l'accès durable aux services d'eau potable dans 68 villes secondaires**, en mettant l'accent sur l'extension des infrastructures, l'amélioration de la qualité de service et le renforcement de la résilience climatique des systèmes d'approvisionnement en eau.

Les activités financées comprendront notamment :

- la **réhabilitation et l'extension des systèmes de production d'eau**, y compris les prises d'eau, unités de traitement, forages et équipements électromécaniques ;
- l'**extension et le renforcement des réseaux de distribution**, incluant la construction de nouveaux réservoirs, stations de pompage et conduites de transport et de distribution ;
- la **mise en œuvre de solutions adaptées au contexte climatique**, visant à améliorer la continuité du service et à réduire la vulnérabilité des systèmes face aux sécheresses, inondations et événements climatiques extrêmes.

Ces investissements permettront d'augmenter les volumes d'eau disponibles, d'améliorer la continuité et la qualité du service, et de **réduire les inégalités d'accès entre les centres urbains secondaires et la capitale**.

## 2.2.3 Composante 3 : Amélioration de l'accès aux services d'assainissement et d'hygiène

*(Montant initial : 25,4 millions de dollars US équivalent ; FA : 48,1 millions de dollars US équivalent)*

Cette composante vise à **accroître l'accès à des services d'assainissement améliorés et à promouvoir de meilleures pratiques d'hygiène**, en particulier dans les zones urbaines et périurbaines à forte densité et parmi les populations vulnérables.

Les principales activités incluront :

- le **développement et la réhabilitation d'infrastructures d'assainissement**, y compris les installations de collecte, de transport, de traitement et de gestion des boues de vidange ;
- le **soutien à l'assainissement autonome**, à travers la promotion de solutions techniques adaptées, la structuration de la chaîne de valeur de la vidange et l'amélioration des capacités des opérateurs ;
- des **actions de sensibilisation et de changement de comportements** en matière d'hygiène, ciblant les ménages, les écoles et les établissements de santé.

Cette composante contribuera à **réduire les risques sanitaires et environnementaux**, à améliorer la qualité de vie urbaine et à renforcer la résilience des communautés face aux chocs climatiques et sanitaires.

## 2.2.4 Composante 4 : Renforcement institutionnel, appui à la mise en œuvre du projet et gestion des risques

*(Montant initial : 23,3 millions de dollars US équivalent ; FA : 4,2 millions de dollars US équivalent)*

Cette composante vise à **renforcer les capacités institutionnelles et opérationnelles du secteur**, tout en assurant une mise en œuvre efficace, transparente et conforme aux normes de la Banque mondiale.

Les activités financées comprendront :

- le **renforcement des capacités des institutions sectorielles**, notamment en matière de planification, de gestion des actifs, de suivi de la performance et de résilience climatique ;
- **l'appui à la gestion du projet**, incluant la coordination, le suivi évaluation, les audits techniques et financiers, ainsi que la communication ;
- la **mise en œuvre des instruments environnementaux et sociaux**, conformément au Cadre environnemental et social de la Banque mondiale (ESS), incluant la gestion des risques, la participation des parties prenantes et les mécanismes de gestion des plaintes ;
- le développement de **systèmes d'information, d'outils numériques et de dispositifs de suivi**, afin d'améliorer la prise de décision et la durabilité des investissements.

Cette composante constitue un levier essentiel pour **assurer la durabilité à long terme du projet**, renforcer la gouvernance sectorielle et maximiser l'impact des investissements.

### 3 GENERALITE SUR L'UTILISATION DES MAINS D'ŒUVRES

Au sens de la NES2, ce projet emploiera cinq (05) types de travailleurs : (i) les travailleurs directs, (ii) les travailleurs contractuels, (iii) les employés des fournisseurs principaux, (iv) les agents de l'Administration publique, et (v) les travailleurs communautaires.

#### 3.1 Travailleurs directs

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

Dans le cadre de ce projet, les travailleurs directs sont ceux qui sont recrutés dans l'Unité de Gestion de Projet ainsi que les consultants à recruter tout au long de sa mise en œuvre. Le nombre estimé de ces travailleurs directs proposé à ce stade n'est pas définitif. Ils comprendront ceux qui seront recrutés ultérieurement par le MEAH et la JIRAMA et ceux qui sont déjà des employés au sein de ces entités.

##### 3.1.1.1 Structure de l'unité de Coordination du Projet

Pour le cas de ce Projet, deux Unités de Gestion de Projet sont à mettre en place : (1) une UGP au sein du Ministère de l'Eau de l'Assainissement et de l'Hygiène qui se charge des parties Stratégiques du Projet, et (2) une UGP au niveau de la JIRAMA qui s'occupe de la mise en œuvre des différents travaux liés au développement de services d'eau améliorés dans la zone du Grand Antananarivo et dans les cinq villes secondaires prioritaires. Les 2 UGP seront représentées au niveau des 5 villes secondaires par des spécialistes juniors en Environnement et en Développement Social. Ces derniers seront appuyés par les chefs des Services Exploitation Eau et de l'Environnement ; de la prévention des Risques et de la Sécurité et leurs équipes.

Ces personnels sont à contracter depuis le lancement officiel du Projet jusqu'à la date de sa clôture. Pour précision, les agents du MEAH qui seront recrutés par l'UGP MEAH se détacheront de l'Administration avant leur contractualisation. Dans ce cas, leur salaire seront pris en charge par le projet. Par contre, la JIRAMA recrutera un (1) spécialiste en Environnement et un (1) spécialiste en Développement Social et un (1) spécialiste en VBG/EAS-HS qui seront à leur charge mais non à la charge du projet. Leur salaire ne seront pas pris en charge par le projet mais par la JIRAMA. Le spécialiste en charge de l'hydraulique urbaine aura 2 options. S'il décide de rester « agent de la JIRAMA » tout en assumant ses fonctions au niveau du projet, ses salaires seront payés par la JIRAMA. Dans le cas contraire, il devra se détacher de la JIRAMA pour être recruté à temps plein dans le cadre du projet. Dans ce cas de figure, ses salaires seront à la charge du projet.

#### a) UGP du Ministère

Les personnels dans l'Unité de Gestion du Projet au sein de la MEAH sont représentés dans la Figure suivante :

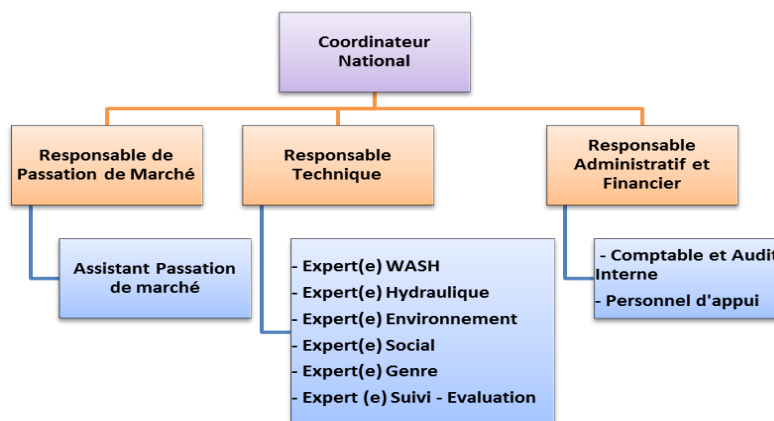


Figure 1. Organigramme et structure de gestion du Projet au sein de la MEAH

#### b) UGP de la JIRAMA

Comme en montre la figure suivante, l'Unité de Gestion qui se charge de la mise en œuvre des travaux Hydrauliques sera composée du personnel suivant :

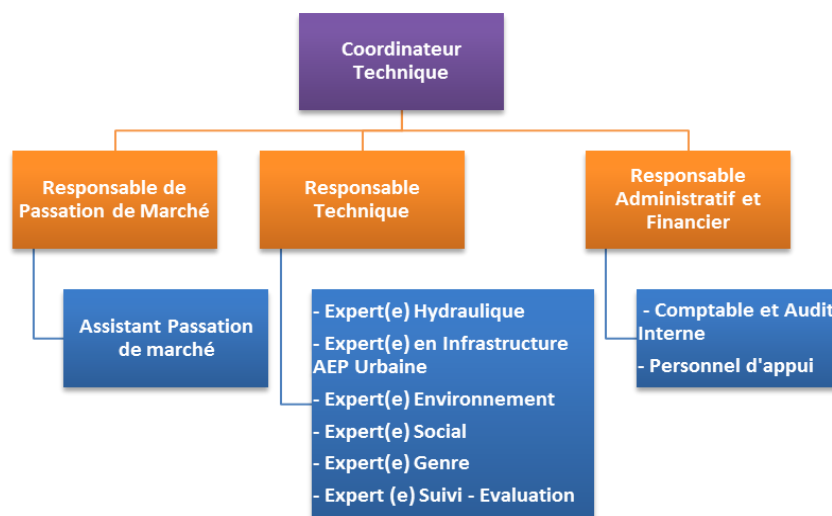


FIGURE 2. ORGANIGRAMME ET STRUCTURE DE GESTION DU PROJET AU NIVEAU DE LA JIRAMA

Que ce soit pour l'UGP du MEAH ou celle de la JIRAMA, les expertises spécifiques requises au sein de cette unité de gestion et de coordination sont les suivantes :

- Coordination de projet ;
- Passation de marché ;
- Administration, Finances et Comptabilité ;
- Programmation et suivi-évaluation ;
- Ingénierie Hydraulique Urbaine ;
- Sauvegarde environnementale ;
- Sauvegarde Sociale (y compris l'engagement et la mobilisation des parties prenantes)
- Personnel d'appui.

Spécifiquement, l'UGP de la JIRAMA aura en plus en son sein un spécialiste en aspects VBG/EAS-HS tandis que celle du MEAH recrutera en plus un spécialiste en aspects WASH.

### 3.1.2 Recrutement

La masse salariale des travailleurs directs pour ce Projet est d'environ 30 personnes, il s'agit essentiellement des personnels des deux (02) Unités de Gestion du Projet.

Le recrutement de ces travailleurs directs se conformera aux dispositions des procédures de passations de marché tels que décrits dans le cadre du présent PGMO (voir section\_8.1).

En outre, les personnels travaillant dans les deux (02) UGP doivent satisfaire les critères suivants :

- Disposant de riches expériences dans la mise en œuvre d'un Projet d'Adduction Potable en milieu Urbain ;
- Bonne connaissance de contextes locaux et sociaux des zones d'intervention du Projet ;
- Maîtrise des dialectes locales pour le personnel affecté en permanence sur le terrain ;
- Connaissances des procédures et du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

Il importe de noter que les personnels de la MEAH et de la JIRAMA seront prioritaires pour les différents de poste au sein de ces deux UGP. A défaut de personnel compétent, le Projet recrutera des experts.

### 3.2 Travailleurs contractuels

La NES 2 définit les « travailleurs contractuels » comme les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Ainsi, les employés de la JIRAMA impliqués dans l'appui technique de l'UGP JIRAMA lors de la mise en œuvre du projet que ce soit au niveau de Grand Antananarivo ou des 5 villes secondaires font partie des travailleurs contractuels. En effet, cette société possède une grande expérience et des experts pour faire les études techniques, le contrôle et la surveillance des travaux et même la réalisation de certains travaux comme les branchements sociaux et certains travaux de remplacement des conduites secondaires et tertiaires. D'une manière générale, les directions centrales et interrégionales de la JIRAMA suivantes seront concernées :

- La Direction Déléguée Projet Eau qui se charge des Etudes, des conceptions et suivi et contrôle des travaux ;
- La Direction Exploitation Eau qui a la responsabilité de la maintenance des infrastructures liées à l'adduction d'eau ainsi que les travaux de raccordement ;
- La Direction Technique Eau Tana, qui a pour rôle d'assurer l'approvisionnement en eau du Grand Antananarivo. Ainsi, elle est chargée d'assurer la maintenance des stations de production d'eau du Grand Tana ainsi que les divers réseaux de distribution d'eau ;
- La Direction Comptage Eau qui est responsable de la vérification de la fiabilité des compteurs et de rechercher les branchements illicites. Cette direction appuie aussi la Direction Technique Eau Tana sur les branchements et la maintenance quand cette dernière est saturée ;
- La direction Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, cette direction se charge du suivi et contrôle de la sécurité des travailleurs et l'hygiène sur le chantier. Elle est aussi responsable du suivi environnemental de la société ;
- Les Services respectifs chargés des exploitations Eau et de l'Environnement ; de la Prévention des risques et de la sécurité des Directions Interrégionales de la JIRAMA auprès des villes Antsirabe, Antsiranana, Fianarantsoa et Mahajanga et le pôle activité Eau et le pôle chargé de l'Environnement de la Prévention des risques et de la sécurité, au niveau du Sous-Groupement de Manakara.

En tout, le personnel pouvant être mobilisé par la JIRAMA dans le cadre de ce projet tourne autour de 340 personnes incluant aussi bien les personnels administratifs que techniques.

En outre, le Projet fera aussi appel à des prestataires tout au long de la mise en œuvre du Projet. Il s'agit :

- Des prestations de service qui appuient le Projet dans le montage des études techniques, le contrôle et la surveillance des travaux, les études environnementales et sociales, la mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale, audit externe indépendant, évaluation à mi-parcours et évaluation finale du Projet, la capitalisation des acquis, etc.
- Des prestations dans la construction des ouvrages qui sont des entreprises recrutées pour la construction de diverses infrastructures.

Il importe de noter que les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UGP. A ce stade, le nombre de travailleur fournit par les prestataires de services et les entreprises n'est pas encore défini.

Par contre, on prévoit une très grande variété et pluralité des postes des travailleurs contractuels. Ils peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Ils peuvent surtout s'atteler aux métiers et professions dans les domaines d'adduction d'eau potable en milieu urbain.

Des travailleurs migrants, formés essentiellement d'expert(e)s expatrié(e)s spécialisé(e)s, seront employé(e)s dans le cadre de ce projet lorsque jugé nécessaire en fonction des qualifications particulières demandées et en se conformant au Code de Travail. Une attention particulière sera accordée au processus de recrutement de cette catégorie de travailleurs pour éviter toute forme de discrimination.

### 3.3 Employés des fournisseurs principaux

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

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce projet nécessiteront le recours aux fournisseurs d'intrants comme les matériaux de construction (ciment, sable, bois, pierres, etc.), de diverses tuyauteries et des produits de traitement d'eau. Etant donné l'envergure des travaux, les fournisseurs ne peuvent pas provenir des Communes et des localités où se trouve les sous projets. Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

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

### 3.4 Agents de l'administration publique

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

Il s'agit des agents fonctionnaires des ministères concernés (MEAH, MEN, MSP) et de leurs services techniques déconcentrés qui sont impliqués dans la mise en œuvre du projet.

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

Conformément à la NES n°2, les dispositions de ce PGMO qui vont s'appliquer à ces fonctionnaires sont ceux liés à la Protection de la main-d'œuvre, et la section liée à la Santé et la sécurité au travail, c'est-à-dire les sections 7.4 Directives liées à la santé des travailleurs ; 7.5 Procédures liées à la sécurité au travail ; et 7.6 Autres mesures d'atténuation des risques. Comme tout intervenant sur le projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du "code de conduite applicable à tout travailleur du projet" (voir Annexe 1).

### 3.5 Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme "travailleurs communautaires" les membres de la communauté, mise 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 une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Le projet pourra faire appel à des travailleurs communautaires pour réaliser les travaux selon l'approche à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) ou de mobilisation communautaire lorsque des demandes spécifiques sont formulées par les communautés bénéficiaires au niveau des zones d'intervention. Dans ce cas, il est préférable que les prestataires les recrutent au niveau des localités d'insertion du Projet suivant leurs demandes spécifiques afin de favoriser le développement de proximité offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les conditions de fragilité.

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

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

Ils pourront faire recours au Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liés au projet.

### 3.6 Caractéristiques des travailleurs

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

TABLEAU 1. PRINCIPES A SUIVRE SUR L'EFFECTIF, CARACTERISTIQUES ET SEXE DES TRAVAILLEURS

	CARACTERISTIQUES	EFFECTIF (%)	Sexe	
			Homme	Femme
<b>Entreprise titulaire des travaux</b>	Employés allochtones	20%	-	-
	Employés autochtones (local)	80%	Inférieur ou égal à 90%	Supérieur ou égal à 10%

<b>Sous-traitants</b>	Employés allochtones	20%	-	-
	Employés autochtones (local)	80%	Inférieur ou égal à 90%	Supérieur ou égal à 10% <sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Cette répartition est donnée à titre indicative. La proportion des femmes à recruter par type de recruteurs a été fixée sur la base des données issues des projets en cours financés par la Banque à Madagascar, nécessitant le recrutement de main d'œuvre non qualifiée conséquente. Il est toutefois à souligner que ces taux présentés dans ce PGMO peuvent être revus à la hausse en fonction du contexte local au niveau des zones d'intervention. En revanche, ils ne doivent pas être en-deçà de 10%

## 4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'OEUVRE

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

Toute partie prenante qui emploie des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du Projet doit élaborer et appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs et le cadre de travail. L'identification, l'évaluation et la gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail seront assurées conformément à la NES 2, à la réglementation nationale applicable, ainsi qu'aux Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) générales et sectorielles du Groupe de la Banque mondiale, selon la nature des activités concernées.

### 4.1 Risques liés aux travaux de construction d'infrastructures

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

- Chute des matériaux et/ou d'objets sur les travailleurs et les visiteurs sur le chantier ;
- Soulèvement d'objets lourds ;
- Trébuchement, glissades, chutes sur du matériel et/ou à cause des structures instables (ex : échafaudage instable) ;
- Utilisation non sécuritaire des appareils ;
- Brulure pour utilisation des appareils de soudures
- Blessure à cause de l'utilisation des matériels pointus comme les pioches, bêche,
- Les risques d'effondrement de tranchées et de fouilles ;
- Les risques de chute de hauteur lors des travaux sur réservoirs, stations, ouvrages et barrages
- Les risques électriques ;
- Les risques liés à l'utilisation d'engins lourds et d'équipements mécaniques ;
- Les risques d'incendie et d'explosion ;
- Les risques liés aux travaux en espaces confinés ;
- Les risques de noyade ou de chute à proximité des plans d'eau, bassins, stations et ouvrages hydrauliques. etc.

### 4.2 Risques d'accidents à cause de la circulation des engins

Les véhicules utilisés par la JIRAMA et les prestataires du Projet pour le transport des matériaux et des intrants peuvent provoquer des accidents de circulation. Les travailleurs sur le chantier sont eux même exposés à cet éventuel risque. Il en est de même pour les habitants des villages bordant les routes menant vers les sites. Ces risques concernent également les chauffeurs, les aides-chauffeurs, les signaleurs, les ouvriers intervenant en bordure de route et les travailleurs exposés aux mouvements des engins sur chantier. Des mesures spécifiques de gestion de la circulation, de signalisation temporaire, de limitation de vitesse, d'entretien des véhicules et de formation des conducteurs devront être mises en œuvre.

### 4.3 Risques généraux sur les lieux de travail

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

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

- L'exposition aux produits chimiques utilisés dans le traitement de l'eau (chlore, hypochlorite, sulfate d'alumine, chaux, etc.) ;
- L'exposition à des agents biologiques et pathogènes dans le cadre des activités d'assainissement et de gestion des boues ;
- Les risques ergonomiques liés aux gestes répétitifs, aux manutentions et aux postures contraignantes ;
- Les risques de fatigue, de stress thermique et de déshydratation ;
- Les risques liés à l'insuffisance d'installations sanitaires, d'eau potable, de zones de repos ou d'hébergement adéquat ;
- Les risques de harcèlement, d'intimidation et de violences sur le lieu de travail, y compris entre travailleurs.

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

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

Par ailleurs, l'interaction entre les travailleurs / employés des fournisseurs principaux et les populations locales dans le lieu d'implantation du sous-projet est une source d'incidents et un facteur de discrimination / exclusion sociale ainsi que de transmission de maladies. En effet, certains groupes de personnes (illettrées, enclavées, ...) risquent d'être exclus du processus de recrutement de main d'œuvre locale non qualifiée augmentant ainsi leur vulnérabilité et marginalisation. Par ailleurs, les principaux risques des travailleurs, quelle que soit leur typologie, sont constitués par la propagation et la contamination des maladies transmissibles, dans les lieux de travail. Il s'agit entre autres des infections sexuellement transmissibles (IST), la pandémie COVID-19, le paludisme, la peste, les infections respiratoires, etc.

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

#### 4.5 Risques liés à l'afflux de la main d'œuvre

La réalisation des travaux dans le cadre de ce Projet comme la construction d'une station de production d'eau à Laniera, le renforcement et la mise à niveau des stations de production d'eau existantes (Faralaza, Ankadivoribe et Vontovorona) pourraient drainer un certain nombre de populations. Les différents types d'afflux attendus sont de deux ordres : (1) l'afflux à la recherche d'emplois, et (2) l'afflux temporaire motivé par la recherche d'opportunité comme les petits commerces.

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

#### 4.6 Travailleurs vulnérables

Le mode de recrutement des employés dans le cadre de ce Projet qui exclue toute forme de discrimination augmenterait la probabilité d'embaucher de groupe de personnes considérées comme « vulnérable ».

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

Compte tenu de la nature des activités prévues dans le cadre du projet, notamment les travaux de construction, de forage, d'excavation, de pose de conduites, d'interventions sur les barrages, de manipulation de produits chimiques et de gestion de boues, aucune personne âgée de moins de 18 ans ne sera autorisée à intervenir dans des travaux dangereux ou à risque. Le projet privilégiera, pour l'ensemble des travaux de génie civil et activités assimilées, le recrutement de travailleurs âgés de 18 ans et plus.

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

TABLEAU 2. RISQUES ET DANGERS SUBIS PAR LES TRAVAILLEURS VULNERABLES

Types de travailleurs	Risques et dangers
<b>Femmes et femmes expatriées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques de violences basées sur le genre</li> <li>- Risques d'abus et d'exploitation</li> <li>- Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail</li> <li>- Traitement non équitable en termes d'opportunités d'emploi et de recrutement</li> <li>- Risques de réalisation de tâches non adéquates et dangereuses</li> <li>- Irrégularités des chances</li> <li>- Difficulté d'insertion</li> </ul>
<b>Enfants et jeunes de 15 à 18 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail</li> <li>- Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses</li> <li>- Traitement non équitable de la rémunération et des conditions de travail</li> <li>- Risques de violences basées sur le genre</li> <li>- Risques d'abus et d'exploitation</li> <li>- Irrégularité des chances</li> </ul>
<b>Travailleurs migrants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traitement non équitable de la rémunération</li> <li>- Traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement</li> <li>- Violences verbales</li> <li>- Difficulté d'insertion du travailleur</li> <li>- Risques liés à des conditions de travail</li> </ul>
<b>Personnes âgées (plus de 55 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses</li> <li>- Traitement non équitable de la rémunération</li> <li>- Abus et exploitation</li> <li>- Maladies professionnelles plus élevées</li> </ul>
<b>Personne en situation de handicap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Irrégularité des chances</li> <li>- Traitement non équitable de la rémunération</li> <li>- Traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement</li> <li>- Violences verbales</li> <li>- Difficulté d'insertion du travailleur</li> <li>- Risques liés à des conditions de travail</li> <li>- Risques d'accident plus élevés</li> </ul>
<b>Personne différente à cause de son orientation sexuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violences basées sur le genre</li> <li>- Exploitation et abus</li> <li>- Violences verbales</li> <li>- Risques de traitement non équitable de la rémunération</li> <li>- Risques de traitement non équitable en ce qui concerne les opportunités d'emploi et de recrutement</li> </ul>

## 5 CADRE REGLEMENTAIRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET DE MEAH

### 5.1 Cadre juridique en matière de législation du travail

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

### 5.2 NES2 de la banque mondiale

#### 5.2.1 Dispositions générales

La NES2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et la génération de revenus dans la poursuite des efforts de réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en leur garantissant des conditions de travail sûres et saines.

La NES2 a pour objectifs de :

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

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

La NES 2 exige :

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

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

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

La NES2 prévoit de mettre en place un système d'examen des risques et des dangers identifiés. Ce système d'examen comprend l'enregistrement des incidents spécifiques liés au Projet, à savoir les accidents du travail (graves et mortels), des maladies professionnelles, et des accidents ayant entraîné une interruption du travail. Les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services sont tenus de fournir systématiquement ces informations. Il doit être défini et mis en œuvre des actions correctives en réponse aux incidents ou accidents liés au Projet.

Un protocole de sécurité sera élaboré par le Projet pour le personnel travaillant dans les zones à haut risque.

Il importe de noter que les mesures de santé et sécurité au travail applicables au projet devront être conformes, en complément de la réglementation nationale, aux Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) générales du Groupe de la Banque mondiale, ainsi qu'aux directives sectorielles pertinentes, notamment celles applicables aux activités d'eau, d'assainissement, de construction, de gestion des boues et, le cas échéant, aux travaux sur ouvrages hydrauliques.

### 5.3 Note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque Mondiale à Madagascar

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

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

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

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

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

#### 5.4.1 Emploi et travail

##### 5.4.1.1 Généralité

- Loi n°2024-014 du 16 juillet 2024 portant Code du travail

Des difficultés d'applications de l'ancienne loi n°2003-044 du 28 juillet 2004 ont été soulevées et ont nécessité l'actualisation et la réadaptation de cette dernière. Le nouveau Code de travail de 2024 devient l'instrument juridique qui régit le travail et l'emploi à Madagascar. Il fixe les règles fondamentales qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs, qui ont un objectif double de protéger aussi bien l'employeur que l'employé, en leur conférant respectivement des droits et des obligations.

##### 5.4.1.2 Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source

###### → **Concernant les salaires**

Le salaire minimum d'embauche mensuel (SME) à Madagascar est de 250 000 Ariary, selon le Décret 2022-626 du 04 mai 2022.

Les salaires minima par catégorie professionnelle sont régis par le Décret 2024-794 du 16 Avril 2024. Les dispositions de ce Décret donnent ainsi les grilles salariales des travailleurs par catégorie socioprofessionnelle, à l'embauche et selon l'ancienneté, tant pour le secteur agricole que le secteur non agricole.

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

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

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

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

#### 5.4.1.3 Dispositions juridiques relatives au temps de travail

Le temps ou la durée de travail est régi par le nouveau Code du Travail (Loi n° 2024-014 du 16 juillet 2024) et les décrets d'application, notamment le Décret n° 68-172 du 18 avril 1968 sur les heures supplémentaires. Il est ainsi fixé que la durée légale de travail est différente selon les deux secteurs distincts : (1) Secteur agricole, et (2) secteur non agricole. Pour le secteur agricole, la durée légale de travail est de 200 heures par mois, tandis que pour le secteur non agricole, elle est de 173,33 heures par mois. Au-delà de ces heures définies, le temps de travail est constitué en heures supplémentaires, qui donnent lieu à une majoration.

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

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

#### 5.4.1.4 Dispositions juridiques relatives au temps de repos

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

#### 5.4.1.5 Dispositions juridiques relatives au congé

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

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

#### 5.4.1.6 Dispositions juridiques relatives au contrat de travail

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

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

durée du préavis et le montant des indemnités du préavis ou indemnités de licenciement, sont calculés en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du travailleur concerné.

#### 5.4.1.7 Dispositions juridiques relatives aux différends de travail

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

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

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

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

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

#### 5.4.1.8 Dispositions juridiques relatives à la formation et l'apprentissage

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

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

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

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

#### 5.4.1.9 Dispositions juridiques relatives à la liberté syndicale

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

#### 5.4.1.10 Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles et accidents de travail

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

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

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

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

#### 5.4.2 Travail des enfants

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

- Décret N° 2018-009 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants modifiant et complétant certaines dispositions du Décret N°2007-563
- Loi 2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants.
- Décret 2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.

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

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

#### 5.4.3 Droits collectifs

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

plusieurs employeurs pris individuellement. La convention collective est obligatoire à partir de 50 travailleurs permanents.

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

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

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

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

## 5.5 Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail

Les dispositions qui vont régir toutes les catégories de travailleurs dans le cadre de ce Projet, aussi bien les travailleurs directs, ceux contractuels et communautaires que les fonctionnaires qui travaillent sur le projet seront, en matière de santé et sécurité au travail (SST), le Cadre juridique de la République de Madagascar ainsi que les dispositions de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d’activités du groupe de la banque mondiale.

### 5.5.1 Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)

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

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

Les mesures suivantes sont, entre autres, à prendre pour mieux se prévenir contre les incendies : conditions physiques d’entreposage et de manipulation des produits et des matières inflammables, conditionnement des produits inflammables liquides, lieux d’entreposage des matières inflammables. Un établissement devra posséder un nombre suffisant d’extincteurs en bon état de fonctionnement d’une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.

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

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

En matière de protection contre les machines dangereuses, les appareils suivants sont considérés comme dangereux les machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminier, malaxer,

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

### 5.5.2 VIH/SIDA

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

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

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

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

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

### 5.5.3 Autres maladies transmissibles dont COVID-19

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

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA . Il s'agit notamment des mesures pour minimiser les risques de transmission, par le biais de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail incluant des précautions générales contre la transmission des maladies.

En ce qui concerne les mesures de prévention du COVID-19 dans l'exécution des travaux de génie civil d'envergure, un plan d'action COVID-19 est à établir sur la base des considérations et directives provisoires sur le COVID-19<sup>2</sup> relatives aux travaux de construction et de génie civil et sera annexé aux PGES-E et au Manuel de Procédures.

---

<sup>2</sup> ESF/Safeguards Interim Note, COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects : <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Knowledge%20Base/ESF%20Safeguards%20Interim%20Note%20Construction%20Civil%20Works%20COVID.pdf>

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

### 5.6.1 Concordance

La NES 2 et le cadre national sont concordants sur les conditions de travail et d'emploi (la rémunération et salaires, les congés), les mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et sécurité du travail tel que sa mise en œuvre, les cantines et installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de SST et le système d'examen de SST.

### 5.6.2 Complémentarité

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

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

La santé et la sécurité au travail possèdent également des points de complétudes comme les mesures et conceptions des mesures SST dont les exigences de la NES 2 sont meilleures que les normes nationales, et le mécanisme de communication interne, de situations de travail dangereuses et droit de retrait qui sont plus profitables aux travailleurs.

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

### 5.6.3 Divergence

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

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

**TABEAU 2 : SYNTHÈSE DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LE CADRE NATIONAL ET LA NES 2<sup>3</sup>**

Points de concordance	Points de complémentarité	Points de divergence
<b>1. Conditions de travail et de l'emploi : Mode de rémunération de salaires, Droit de congé des travailleurs</b> <b>2. Mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs</b> <b>3. Droit de participation des travailleurs dans les organisations</b> <b>4. Protection des enfants au travail : âge minimum d'emploi des travailleurs et Conditions d'emploi des enfants</b>	1. Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs 2. Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues par des employés des fournisseurs primaires 3. Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	Versement des prestations de sécurité sociale

<sup>3</sup>Voir en Annexe les détails par de l'analyse comparative par thématique entre la NES 2 et le cadre national malagasy

Points de concordance	Points de complémentarité	Points de divergence
<b>5. Mise en œuvre de SST et système d'examen de SST</b> <b>6. Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement</b>	4. Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement 5. Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires 6. Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	

### 5.7 Cadre institutionnel

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

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

## 6 ROLE ET RESPONSABILITE

### 6.1 Mise en œuvre des PGMO

L'UGP est dans l'obligation de recruter un responsable de la mise en œuvre des PGMO. Il a pour rôle d'assurer la mise en œuvre des PGMO. Ses attributions spécifiques consistent à effectuer le suivi des indicateurs liés aux Procédures, et du suivi et contrôle des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types de travailleurs et employeurs. Le responsable des PGMO sera aussi le responsable de la mise œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs.

De ce fait, le responsable des PGMO du projet travaillera en étroite collaboration avec le Coordinateur du Projet, il peut aussi prendre contact directement avec JIRAMA et les prestataires de services externes. En outre, il aura aussi la charge de rédiger les rapports d'activités périodiques du Projet qui montrera les réalisations systématiques sur la mise en œuvre des PGMO.

### 6.2 Recrutement des travailleurs directs

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

### 6.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

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

### 6.4 Formation des travailleurs

Lors de la prise de leur fonction, les employés directs du Projet auront recours au Manuel de procédures. Ils seront appuyés par les responsables du MEAH et de la Banque Mondiale pour l'application de ce Manuel et des documents et des plans de gestion des risques E&S. Ainsi, le projet intègrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant les besoins identifiés et entendus avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de ressources humaines (à différents niveaux) mais coordonnée par le responsable RH auprès de l'UGP.

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

### 6.5 Personnel en charge de l'hygiène, sécurité de travail et environnement

Lorsqu'on parle de chantier de construction et de travaux de réhabilitation des infrastructures, les agents de sécurité et de surveillance sont des acteurs majeurs, pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, l'emploi des Inspecteurs HSE est une excellente mesure de prévention contre les accidents pouvant survenir dans les chantiers. On souligne que le travail du personnel de Direction DQHSE de la JIRAMA consiste à appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs des autres directions techniques intervenant de manière ponctuelle dans le cadre du projet pour appuyer l'équipe de l'UGP JIRAMA. Outre le contrôle et la surveillance, les Inspecteurs HSE assure également le rôle d'éducation, d'information et d'encadrement du personnel sur le chantier : sur les règles et les consignes de sécurité propres dans le chantier, ainsi que les bonnes pratiques.

### 6.6 Personnel de Sécurité

Les agents de sécurité sont des personnels incontournables dans un chantier de construction. En effet, ils jouent un rôle non négligeable dans la sécurité des travailleurs et des riverains. En effet, l'emploi de l'agent de sécurité est une excellente mesure de prévention contre les accidents pouvant survenir dans les chantiers. On souligne que le travail du personnel de sécurité consiste à appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la santé des travailleurs. Outre, le contrôle et la surveillance, l'agent de sécurité assure

également le rôle d'éducation, d'information et d'encadrement du personnel sur le chantier : sur les règles et les consignes de sécurité propres dans le chantier, ainsi que les bonnes pratiques.

L'agent de sécurité est en principe un personnel recruté par le prestataire externe. Il exerce donc pour le compte de son employeur direct, mais il doit travailler en relation avec l'UGP (en l'occurrence le responsable de la sauvegarde environnementale et sociale), et le service de l'inspection de travail. L'agent est chargé de relever les événements aussi bien mineurs que majeurs, qui se passent dans le chantier et les communique aux instances supérieures.

## 6.7 Gestion des Plaintes dans le cadre des PGM

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

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

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

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

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

### 7.1 Considération des Violences Basées sur le Genre

Tous les personnels travaillant pour l'UGP, les personnels de la JIRAMA travaillant dans le cadre de ce Projet et les employés des prestataires contractuels recrutés par le Projet sont dans l'obligation de signer et de respecter le code de conduite présenté en Annexe de ce document. Il s'agit de Code de conduite de l'Entreprise pour la prévention des violences basées sur le genre, mais aussi pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST.

Pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le Projet soient conscientes de cet engagement, tous les travailleurs y compris les sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement telles que :

- Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ;
- Tous les travailleurs doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le Codes de conduite et Plan d'action ESHS/HST/VBG/EAS-HS/VCE début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Programme et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE.
- Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » (Cf. Annexe 3. Code de conduite pour la direction de l'Entreprise) du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
- Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAS-HS ou les VCE.
- Des sensibilisations périodiques de la communauté locale seront à réaliser.

### 7.2 Minimisation des impacts négatifs dus à l'afflux de la main d'œuvre

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

- Restreindre les champs géographiques de l'annonce d'emploi, seulement dans les Fokontany et les Communes concernés (Politique d'embauche) ;
- Sélection réservée aux candidatures des membres de la communauté dans les fokontany et les Communes d'appartenance des sous-projets ;
- Installation des bases-vie des chantiers à une bonne distance des villages ;
- Inspection régulière des chantiers de travaux et des lieux de travail ;
- Respect de l'entreprise des conditions sociales et des habitudes de vie des populations locales ;
- Sensibilisation des travailleurs et des populations locales.

### 7.3 Procédures liées au recrutement des travailleurs directs

#### 7.3.1 Egalité des chances et non-discrimination

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Programme ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Programme seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre

décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Conformément au cadre réglementaire dans la section V des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le Programme, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel) sont à considérer.

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

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

### 7.3.2 Recrutement des travailleurs directs

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

## 7.4 Directives liées à la santé des travailleurs

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

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

Au recrutement :

- La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ; l'employeur peut organiser une visite médicale inopinée et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi des travailleurs des UGP
- L'employeur doit prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ; pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail ; entre autres, un test rapide de COVID-19.

Sur les lieux de travail :

- L'employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins sur les lieux de travail.
- L'employeur doit assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Le chef de chantier doit recevoir une formation de secourisme. Les autres travailleurs doivent être informés des instructions à suivre face à une situation critique.
- L'employeur doit tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
- L'employeur a l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents de l'UGP.

- Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
- Pour prévenir contre les TMS, l’employeur doit adapter chaque poste de travail et chaque outil de travail, faciliter la manipulation et le déplacement des objets et des charges, assurer une bonne organisation des tâches opérationnelles (organisation des micro-pauses de récupération) ;
- Pour prévenir le stress, favoriser les pauses collectives, encourager les temps d’échanges afin d’éviter les situations d’isolement géographique ou social ;
- L’employeur est tenu de réaliser des actions Information–Education–Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d’exposition aux maladies transmissibles dus à l’afflux des travailleurs non locaux ;
- L’employeur doit renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.

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

- Exiger un test rapide de Covid-19 au démarrage d’un chantier donné au cas où cette maladie persiste.
- Mettre en place d’équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins 2 agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail.
- Passer un accord entre l’entreprise et le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d’urgence sanitaire.
- Doter de vêtements de protection à chaque poste de travail.
- Enregistrer des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Programme.
- Utiliser le cas échéant le Toolkit de la Banque Mondiale sur la Procédure ESIRT.
- Procéder à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
- Prévoir des outils appropriés pour les déplacements des objets lourds en prévention contre les troubles musculosquelettiques (TMS).

Pour lutter contre le stress, il est recommandé de :

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

## 7.5 Procédures liées à la sécurité au travail

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

### 7.5.1 Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

Le principe de la formation des travailleurs repose sur le fait que les travailleurs doivent savoir comment s’acquitter de leurs tâches sans qu’elles représentent des risques pour la santé et sécurité d’eux-mêmes et de leurs collègues. Pour cela, les travailleurs doivent être formés et informés sur : (i) les dangers et les risques auxquels ils peuvent être exposés, (ii) les mesures en place pour faire face aux dangers et risques, et (iii) la manière de se conformer aux procédures d’urgence en cas de départs d’incendie, de blessure, autres....

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

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

### 7.5.2 Equipement de protection individuelle (EPI)

Un Equipement de Protection Individuel (EPI) par personnes sera fourni par l'employeur à ces ouvriers. Ces équipements de protection doivent être adaptés à chaque tâche des travailleurs, en effet les EPI doivent :

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

En outre, l'entreprise doit réserver des EPI pour les visiteurs comme les personnels chargés de suivi et contrôle des travaux ou des visites officielles du site par les autorités.

### 7.5.3 Sécurité de travail en hauteur

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

### 7.5.4 Situation d'urgence

Les employeurs en charge des travaux doivent posséder un plan d'action d'urgence pour faire face à des situations d'urgence comme l'incendie, explosion, déversement de produits dangereux ou d'accidents corporels. Les thèmes suivants doivent être impérativement traités dans le Plan d'Action d'Urgence : (i) les situations d'urgence probables, (ii) les mesures préventives, (iii) les opérations de premier secours, et (iv) les plans d'évacuation.

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

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

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

### 7.5.5 Signalisation

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

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

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

### 7.5.6 Atténuations des risques liés à la circulation des engins

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

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

### 7.5.7 Travailleurs vulnérables

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

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

### 7.6 Autres mesures d'atténuation des risques

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

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

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

Enfin, un plan d'intervention d'urgence doit être défini par l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, etc.). Le plan d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. En tout cas, à part les mesures préventives, les opérations de premier secours, un certain nombre de personnel doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie en fonction de la taille de la main d'œuvre à employer. Par ailleurs, les mesures suivantes sont indispensables :

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

### 7.7 Procédures liées à la prévention contre le COVID-19

Selon la Note intérimaire publiée par la Banque Mondiale relative au CES/Sauvegardes (cf Annexe): en guise de prise en compte de l'acuité des risques de transmission du COVID-19 dans les projets de construction/Travaux de génie civil, un plan d'action doit être élaboré par l'entreprise titulaire des travaux qui doit couvrir à la fois la prévention et la lutte contre le COVID-19.

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

- Construction d'un bâtiment de confinement au sein de la base vie pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement de la Région.

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

## 7.8 Informations et rapportage

### 7.8.1 Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO

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

### 7.8.2 Information et Rapportage de cas d'incidents

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

## 8 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

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

### 8.1 Recrutement des travailleurs

Comme spécifié auparavant et suivant le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du Projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi.

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

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

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

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

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 sauf pour le cas des personnels de la JIRAMA et du MEAH qui fourniront de l'appui technique aux ingénieurs spécialistes en hydraulique urbaine. Il existe des contrat-types développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles, fournitures de services et équipements, ou travaux de génie civil et de BTP.

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

### 8.3 Salaire et système de rémunération

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

La rémunération de tous les travailleurs dans le cadre de ce Projet est définie selon les textes en vigueur, notamment selon le Décret 2018-260 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle (Voir en Annexe 4 la classification de la catégorie professionnelle).

Le salaire est calculé au temps de travail, c'est-à-dire proportionnel à la durée de travail. Le salaire est mensuel pour l'ensemble des travailleurs, dont le paiement est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois. La

paie du salaire doit être versée au siège ou sur le lieu de travail, en espèces ou par virement. Le paiement du salaire doit être constaté par le bulletin de paie émargé par l'employeur et le travailleur.

Quant aux UGP, des indemnités au titre des avantages et accessoires du salaire seront prévues. Ces indemnités sont :

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

Les travailleurs directs des deux UGP ne perçoivent pas d'avantage en nature dans le cadre de leur exercice.

#### 8.4 Indemnité de mission

Les travailleurs directs des deux UGP effectuent 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 interne préparée par la Direction des Ressources Humaines des UGP.

#### 8.5 Temps de travail

Les deux (02) UGP se conformeront aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.

Selon l'article 75 du Code de travail, le temps de travail des ouvriers et les personnels non cadre ne doit pas dépasser 173,33 heures par mois soit 8 heures par jour. Les heures de travail au-delà de ce délai seront considérées comme des heures supplémentaires, et ouvrent droit à une indemnité de majoration du salaire.

Par contre, les cadres ne sont pas soumis à cette règle d'heure de travail. En effet, ce type de personnel peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le personnel cadre organise son emploi du temps en fonction de plan et de charge de son travail. Par contre, les UGP doivent veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le personnel cadre ne doit pas prétendre à des indemnités d'heures supplémentaires.

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

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

#### 8.6 Temps de repos

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

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

#### 8.7 Congés

##### 8.7.1 Congé annuel

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

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

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

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

### 8.7.2 Congé de maternité

La Loi N° 2003-004 relatif au code de travail accorde un droit de congé à la femme enceinte. La durée de ce congé est de quatorze (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension de travail peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Durant cette période, l'employeur est dans l'obligation de payer la moitié du salaire mensuel de la femme et l'autre moitié sera payée par la CNAPS si l'employée est affiliée. Dans le cas contraire, l'employeur doit verser la totalité du salaire.

Selon l'article 98 de la même loi, la femme a droit à des repos pour allaitement pendant quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant. Ce repos pour allaitement est payé comme temps de travail mais ne doit pas dépasser une heure par jour.

### 8.7.3 Congé exceptionnel

Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

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

### 8.7.4 Congé exceptionnels

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

## 8.8 Formation et renforcement de capacité des travailleurs

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

## 8.9 Licenciement

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

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

- Vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
- Absences irrégulières
- Négligence grave engendrant des pertes pour la Société.

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

- Au solde de salaire à la date de départ de la Société ;
- A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ de la Société ;
- 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, délivré au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi
- Délivrance de certificat de travail : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes.
- Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

## 8.10 Liberté d'association et d'opinion

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

## 8.11 Age d'admission à l'emploi

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

Pour pouvoir être recruté en tant que travailleurs directs et travailleurs contractuels, tout candidat doit être âgé de 18 ans au moins, à la date de signature du contrat.

D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins de ce Projet.

Pour les employés des prestataires externes, l'âge minimum d'admission est l'âge légal, soit de 15 ans et plus. En cas d'emploi de travailleurs âgés entre 15 et 18 ans, les prestataires sont tenus de se conformer aux dispositions réglementaires, étant donné que certaines tâches et conditions de travail sont interdites aux travailleurs dans cette structure d'âge.

### ❖ 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'UGP 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. Le responsable de recrutement du prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- ✓ Le responsable de la sauvegarde sociale au sein de l'UGP 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.

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

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

❖ **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.

❖ **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.

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

### 9.1 Considérations d'ordre général

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

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

Il sera de la responsabilité de l'UGP de recevoir les plaintes et d'en déterminer la gravité et en suite de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). En tout cas, une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, et a le devoir de répondre à la personne plaignante.

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

### 9.2 Typologie des différends liés au travail et à L'emploi

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

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

### 9.3 Processus de traitement des différends

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

- ☞ Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
- ☞ Le règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence ; il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.
- ☞ Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

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

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

- Etape 1.1 : Réception et enregistrement des différends : Collecte des différends via “Boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l’intermédiaire d’une personne de confiance” et enregistrement dans le Registre de plaintes ;
- Etape 1.2 : Catégorisation des différends : Il se fait selon le type de différends ; Il importe de préciser que la plainte, objet d’un différend de travail revêt un caractère confidentiel, en conséquence l’information sur la catégorisation du différend est fournie à titre facultatif par le plaignant ;
- Etape 1.3 : Examen des différends et enquêtes de vérification : Il consiste à déterminer la validité des différends traités ; et d’étudier si l’objet de différend porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour y donner suite au règlement du différend ; On accorde un délai de quinze (15) jours pour cette étape d’examen des différends et la réalisation des enquêtes. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes et des différends dénoncés.
- Etape 1.4 : Communication des réponses et les prises de mesures sur le différend. Un différend porté devant le Comité exige une réponse rapide de sa part dans un délai ne dépassant pas 15 jours de la réception du différend écrit.

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

- Etape 1.5 : Etablissement de Procès-verbal : il sera dressé un procès-verbal à l’issue de cette phase. Chaque partie recevra un exemplaire du procès-verbal. Le Procès-verbal contiendra les solutions proposées et l’acceptation ou la non-acceptation des solutions, respectivement par les deux parties.

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

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

- Procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution.
- Etape 2.5 : En cas de défaut de rétablissement de droit, ou de refus de l'une des parties d'exécuter les termes dans le procès-verbal de conciliation, l'affaire est portée devant le Tribunal de Travail compétent.

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

- Etape 3.1 : Règlement à l'amiable

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

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

- Etape 3.2 : Analyse des fonds de désaccord

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

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

**Phase 4** : Suivi et enregistrement des différends. Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des différends reçus. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des différends. Cette action est assurée en parallèle par le CGDT et les responsables au sein du Département des Affaires juridiques et éventuellement de la Direction des Ressources Humaines.

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

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

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

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

#### 9.4 Traitement des cas de plaintes liées à l'Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) en milieu de travail

Les deux (02) UGP recruteront un spécialiste en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière de EAS/HS dans le cadre de ledit Projet. Les UGP vont travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de EAS/HS. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et d'exploitation sexuelle, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées pour traitement et prise en charge aux entités spécialisées. Il peut s'agir de la Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, des Associations ou ONG, de la plateforme de protection des droits de la femme, de la force de l'ordre spéciale pour les délits faits sur la femme et les enfants.

Pour le cas de EAS/HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. Les UGP n'entameront aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

Le numéro vert 813, mis en place au niveau national, est à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et les travailleurs du Projet AEP du MEAH, en cas de EAS/HS.

En cas de EAS/HS et d'abus et harcèlement sexuels prouvés auprès des travailleurs du Projet AEP du MEAH, les UGP s'engagent à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite. Les sanctions disciplinaires potentielles à l'encontre des employés auteurs de EAS/HS sont la perte d'une partie du salaire, la suspension au travail sans solde, le licenciement, le renvoi aux autorités judiciaires au besoin. De plus, les UGP doivent prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

#### 9.5 Dispositif institutionnel de traitement de différends

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

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

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

##### 9.5.1 Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central

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

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

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

#### 9.5.2 Comité régional de gestion des différends

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

#### 9.5.3 Le Comité de gestion des différends collectifs

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

### 9.6 Reporting

Les UGP établiront une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. Le Responsable de sauvegarde sociale assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes, au niveau central et des Directions régionales.

Le Responsable de sauvegarde sociale des deux UGP établiront 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 des deux UGP à la Banque mondiale. Les UGP sont dans l'obligation d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

## 10 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

### 10.1 Procédures de sélection

Le recrutement des travailleurs contractuels se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles), selon le Manuel de procédures opérationnelles du Projet et seront régies par le Code de travail et le Code des impôts. La gestion de leurs travailleurs est régie par le présent PGMO.

En outre, les deux (02) UGP feront un suivi particulier du respect de la mise en application de ce PGMO, notamment pour s'assurer que les travailleurs contractuels des Fournisseurs et Prestataires dans le cadre de Plan de Relance, respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, de gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs et des prestataires.

### 10.2 Procédures régissant les travailleurs contractuels

D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés par l'UGP, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail malagasy et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel. Le fournisseur principal engagera et recrutera son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, il devra se conformer aux dispositions de ce PGMO.

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

- Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
- Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
- Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre de 15 à 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques (voir § 5.4.2).

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

Enfin, le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour le prestataire de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leur fonction. (Voir en Annexe 2).

### 10.3 Contrat des travailleurs contractuels

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

### 10.4 Santé et sécurité des travailleurs contractuels

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

Pour ce faire, les UGP peuvent demander au tiers de consulter les documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST, soit des procédures qui s'appliquent en cas d'accidents, de s'informer sur les travailleurs contractuels en charge de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications

## 10.5 Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels

Les deux (02) UGP mettront en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs contractuels avec des tiers tels que les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants. Cette mesure se traduira par l'intégration des clauses spécifiques avec les tiers dans leurs contrats respectifs. Ces clauses peuvent concerner des obligations de contrôle, des audits systématiques, des inspections, et des rapports sur la gestion de la main d'œuvre. Cette gestion de la main d'œuvre se rapporte aux contrats d'embauche, les formations, les conditions de travail, le contrôle de l'emploi des enfants, ainsi que les mesures SST appliquées.

Les UGP ont pour obligation de faire le suivi de proximité de la gestion de la main d'œuvre, pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation envers les employés, s'ils sont utilisés dans le cadre du Projet. A ce propos, les tiers (prestataires et fournisseurs et sous-traitants) sont tenus de communiquer les informations requises pour un suivi effectif. Le suivi de performance effectué par les UGP peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

## 10.6 Protection des travailleurs

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

## 11 GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

### 11.1 Recrutement des employés des fournisseurs principaux

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

Le fournisseur de l'un des deux (02) UGP dans le cadre du Projet engagera et recrutera son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, le fournisseur doit se conformer aux dispositions générales établies au chapitre 8 de ce document, concernant le recrutement du personnel, notamment pour ce qui concerne l'âge des individus pouvant être admis à l'emploi et le travail forcé.

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).

Les deux (02) UGP doivent insister également sur le fait que, à compétences égales, le prestataire privilégiera la main d'œuvre locale lorsque le service est exécuté au niveau des localités. Normalement, les entrepreneurs des travaux utilisent les autorités locales (Fokontany et Commune) pour communiquer aux populations de l'intention de recrutement. Cependant, ils ne sont pas tenus de les consulter quant au choix des candidats à retenir.

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

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

### 11.2 Contrat des employés des fournisseurs principaux

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

### 11.3 Mesures de protection de santé et de sécurité

Les fournisseurs principaux ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites supra s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.

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

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

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

#### 11.4 Mécanisme de suivi

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

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

#### 11.5 Formation

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

## 12 SUIVI ET EVALUATION DU PGMO

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

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

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

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

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

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

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

## **ANNEXES**

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

**I. ENGAGEMENT GLOBAL**

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

**ii. ENGAGEMENT SPECIFIQUE**

**A. PRÉSERVATION DE L'IMAGE DU PROJET**

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

**B. COMPORTEMENT GÉNÉRAL**

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

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

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

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.

15. Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.

16. Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie enfantine.

17. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:

- i. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
- ii. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
- iii. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
- iv. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
- v. Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

**D. DISCRÉTION PROFESSIONNELLE ET CONFIDENTIALITÉ**

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

**E. SANCTIONS**

19. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:

- i. Rappel à l'ordre par écrit
- ii. Avertissement par écrit
- iii. Blâme par écrit
- iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- v. Mutation disciplinaire
- vi. Licenciement pour faute simple
- vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

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

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_



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

**I. ENGAGEMENT GENERAL**

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

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

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

**III. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

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

- 14 Les actes de VBG/EAS-HS constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 15 Toutes les formes de VBG/EAS-HS sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.

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

## **V. MISE EN ŒUVRE**

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

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

Nom de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre<sup>4</sup> : \_\_\_\_\_

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

---

<sup>4</sup> Gérant de l'entreprise

**CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE<sup>5</sup>  
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES  
BASEES SUR LE GENRE/EAS-HS**

**I. ENGAGEMENT GLOBAL**

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

**II. MISE EN ŒUVRE**

2 Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de:

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

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

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

- i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG/EAS-HS en pièce jointe.
- ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
- iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG/EAS-HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG/EAS-HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.

---

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

- 5 Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS.
- 6 Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 7 Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG/EAS-HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
- 8 Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

### III. FORMATION

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

### IV. PRISE EN CHARGE DE CAS

- 14 Nous les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 15 En ce qui concerne la VBG/EAS-HS, nous devrions assurer les actions ci-après:
  - iii. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG/EAS-HS et le protocole d'intervention élaborés par le **Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E)** dans le cadre du plan d'action final sur la VBG/EAS-HS.
  - iv. Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG/EAS-HS pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendument) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
  - v. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de VBG par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
  - vi. Une fois qu'une sanction a été décidée, le(s) gestionnaire(s) concerné(s) est (sont) personnellement responsable(s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
  - vii. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et le spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E). L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.

- viii. Veiller à ce que tout problème de VBG/EAS-HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 16 Nous sommes conscients que les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG/EAS-HS peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure:
- i. Rappel à l'ordre par écrit
  - ii. Avertissement par écrit
  - iii. Blâme par écrit
  - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
  - v. Mutation disciplinaire
  - vi. Licenciement pour faute simple
  - vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
  - viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.
- 17 Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.
- 18 *En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en majuscule: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

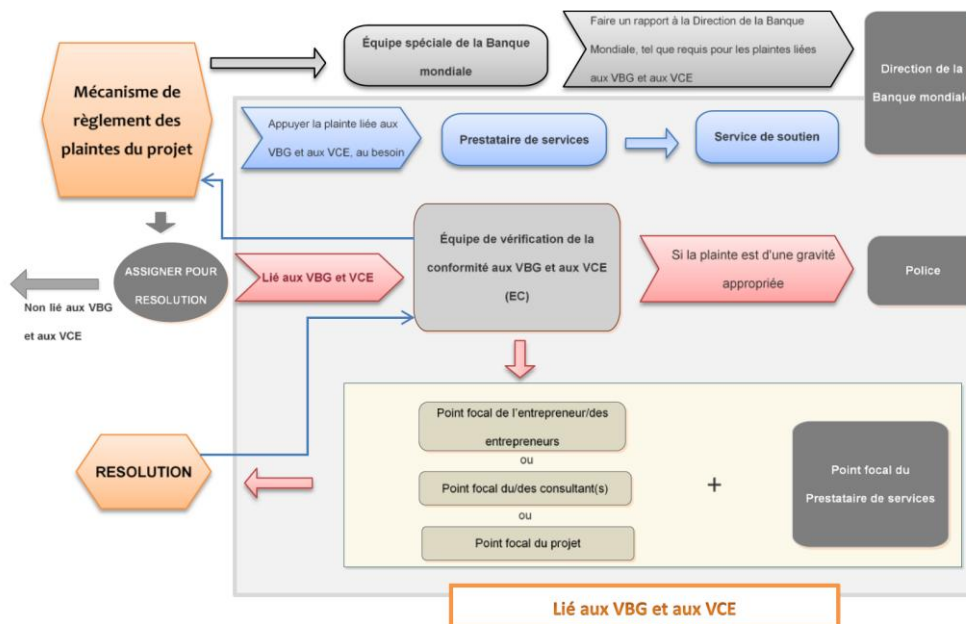
### **2) Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS-HS et VCE**

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

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

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

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



#### 4) Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale/régionale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG/EAS-HS ou de VCE. L'UGP, le(s) entrepreneur(s) et les travailleurs directs doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux responsables chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG/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>6</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 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.).

---

<sup>6</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.

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

Secteur agricole

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

Dans le domaine de l'industrie et du bâtiment

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

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

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

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

#### Concernant les services administratifs

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

*Annexe 5 : Analyse comparative NES2 et cadre réglementaire national Malagasy*

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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
					malagasy. Seuls les travailleurs régis par le Code du travail bénéficient de la protection équivalente à celle de la NES2.
		Travailleurs des fournisseurs primaires.	Loi n°2003-044.	Travailleurs des sous-traitants.	(Idem que pour les travailleurs employés directement.)
<b>A. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>					
Elaboration de procédure de gestion de ressources humaines	9	Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de ressources humaines. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la présente NES et des lois nationales en vigueur. Les procédures expliqueront la mesure dans laquelle la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs employés directement, et la manière dont l'Emprunteur exigera que des parties tierces gèrent leurs employés, conformément aux paragraphes 31-33.	Art.168-183 de la Loi n°2003-044.	<p>Obligation d'élaboration de Règlement intérieur à partir de onze(11) travailleurs, ou de Convention collective à partir de cinquante (50) travailleurs, ou Accords d'établissement.</p> <p>Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche.</p> <p>La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail.</p> <p>Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.</p>	<p>L'élaboration de procédures de gestion de ressources humaines n'est pas une obligation pour l'Employeur et particulièrement lorsque ces procédures devraient s'appliquer aux autres travailleurs que ceux directement employés par l'Emprunteur lui-même.</p> <p>Toutefois, dans une certaine mesure, le règlement intérieur, l'accord d'établissement ou la convention collective dont l'élaboration est obligatoire pourra faire office de procédures de gestion des ressources humaines, en ce qui concerne les points respectivement contenus dans ces documents.</p>
<b>Conditions de travail et d'emploi</b>					
Informations et documents	10	Communication aux travailleurs des informations et documents	Art.6 de la	Remise au travailleur au moment de	La NES2 exige plus qu'un affichage des

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

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

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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>* L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs.</p> <p>L'Emprunteur ne procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p> <p><i>11 L'Emprunteur envisagera, dans la mesure où cela sera techniquement et financièrement faisable :</i>  <i>-des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.</i></p> <p><i>12 Par exemple, lorsque le projet ou un volet du projet est conçu pour cibler un groupe ou un ensemble spécifique d'individus, comme par exemple dans</i>  <i>* les projets ayant une exigence de recrutement local,</i>  <i>* les projets de filets de sécurité sociale ou</i>  <i>* les projets de travail pour la paix.</i></p> <p><i>- Il peut également s'agir de mesures affirmatives positives, telles que l'exige le droit national.</i></p>			
<b>B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>					
<b>Travail des enfants et âge minimum</b>					
Age minimum d'emploi	17	Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum. Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.	Art.100 alinéa 1 <sup>er</sup> , 102 Loi n°2003-044.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Conditions d'emploi des enfants	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement dans les conditions spécifiques suivantes a) le travail n'est pas interdit b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux c) l'Emprunteur effectue une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art.2 Décret n°2007-563.	Les enfants de plus de 15 ans et les enfants de 14 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

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

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
				<p>plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaites au niveau de l'entreprise</p> <p>Le Comité d'Entreprise est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.</p>	niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet.
Conception du mécanisme de gestion des plaintes	22	Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur du projet et aux risques et aux impacts potentiels du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy.
Caractère du mécanisme de gestion des plaintes et autres moyens de recours	23	Ce mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes mis en place par des conventions collectives.	<p>Art.199-208Loi n°2003- 044.</p> <p>Art.209-227Loi n°2003- 044.</p>	<p>Tout différend individuel de travail entre travailleurs et employés peut toujours être ou doit être, selon le cas, porté devant l'inspection du travail et ensuite devant le tribunal du travail.</p> <p>Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.</p>	Quel que soit le mécanisme de gestion de plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du travail et du juge du travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
<b>D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)</b>					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront - les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, - les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BP11.	Art.110, 134 Loi n°2003-044.	Tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité et les dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leur vie; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses; (c) la formation des travailleurs du projet et la conservation des dossiers de formation; (d) la consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet; (e) des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence ; et (f) des solutions pour lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent immédiatement les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout employeur.  Cette exigence de la NES2 apporte une meilleure approche plus générique concernant les mesures de SST à concevoir et à mettre en œuvre. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Mise en œuvre de SST	26	26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre : -des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que * les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, y compris des mesures appropriées relatives à l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.  Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet	Art. 134, 123, 132 Loi n°2003-044	Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité. L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail.  Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que</li> <li>- pour fournir des informations aux travailleurs du projet, la formation sur la sécurité et la santé au travail, et la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle.</li> </ul>		l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.	
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	27	<p>Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- signalent les situations de travail dont ils estiment qu'elles sont dangereuses ou malsaines, et</li> <li>- la possibilité pour eux d'exercer leur droit de retrait d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.</li> </ul> <p>Les travailleurs du projet qui exercent leur droit de retrait de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail jusqu'à ce que des mesures correctives nécessaires pour corriger la situation aient été prises.</p> <p>Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	<p>En dehors des cas d'indication et d'affichage des matériels et manipulations dangereux, et sauf en matière de radioprotection (signalisation des zones réglementées et zones interdites), les textes ne prévoient pas expressément l'obligation générale de signalisation de situation de travail estimée dangereuse ou malsaine.</p> <p>Le droit de retrait n'est pas connu par le droit malagasy.</p> <p>Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur.</p>
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	<p>Seront fournis aux travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des moyens appropriés aux circonstances de travail, y compris l'accès</li> <li>* à des cantines,</li> <li>* à des installations sanitaires et</li> <li>* à des zones de repos appropriées.</li> </ul> <p>Lorsque des services d'hébergement seront fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement seront élaborées et mises en œuvre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs du projet, et</li> <li>* pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.</li> </ul>	<p>Art.113, 124-127 Loi n°2003-044</p> <p>Art.115 Loi n°2003-044</p> <p>Art.125 Loi n°2003-044</p> <p>Art.116 Loi n°2003-044</p> <p>Art.121 Loi n°2003-044</p>	<p>Atmosphère et ambiance générale des lieux de travail</p> <p>Installations sanitaires, etc.</p> <p>Espace de détente Cantines</p> <p>Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national, même si certains des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur par le Code du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.</p>

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Art.179 Loi n°2003-044	Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Système d'examen de SST	30	Un système d'examen régulier - de la sécurité au travail, - de la performance de la santé et - de l'environnement de travail sera mis en place et comprendra: * l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, * la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, - la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats.	Art.135 Loi n°2003-044	Avant l'ouverture de l'entreprise : Commission interministérielle  Veille : Comité d'entreprise  Contrôle : Médecin Inspecteur du travail	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
<b>E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS</b>					
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs contractuels : - sont des entités légalement constituées et fiables, et appliquent des procédures de gestion du lieu du travail conformes au projet, qui leur permettra de fonctionner en conformité avec les exigences de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34-42.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	L'Emprunteur - établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la présente NES.  En outre, l'Emprunteur devra - intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur - exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences	Art.51 Loi n°2003-	En cas d'insolvabilité du sous- traitant, l'entrepreneur lui substituera. Le nom et	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants.	044.	l'adresse de l'entrepreneur doivent être affichés dans les locaux, bureaux et ateliers du sous-traitant.	travailleurs.  Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs des parties tierces	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes.  Dans les cas où la tierce partie qui utilise ou recrute les travailleurs n'est pas en mesure de fournir un mécanisme de gestion des plaintes à ces travailleurs, l'Emprunteur devra mettre à la disposition des travailleurs contractuels un mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
<b>F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES</b>					
Recours aux travailleurs communautaires sur une base volontaire	34	Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.  Compte tenu de la nature et des objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES2 est susceptible de ne pas être appropriée.	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	<i>Participation communautaire</i> Lorsque la participation de personnes ou d'associations informelles ou de bénéficiaires futurs des prestations constitue un élément nécessaire au succès du projet, une telle participation est régie par un manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics.  De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes :  - Participation inclusive des communautés, groupements ou Organisations Non Gouvernementales en tant que maître de l'ouvrage, agence d'exécution ou acheteur. Leur intervention est effective dès la détermination des besoins jusqu'à l'exécution des prestations en passant par l'attribution du marché;	

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
				Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre et le tâcheronnat.	
		Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera - fourni sur une base volontaire, - à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	Par conséquent, lorsque le projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par les travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui reflète et est proportionnelle: (a) à la nature et la portée du projet; (b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ;et (c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c) ci-dessus.  La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement - les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail. Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>connaître leurs plaintes liées au projet.</p> <p>L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum</p> <p>* les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet</p>			
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	<p>L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus.</p> <p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires.</p> <p>Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	<p>Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte</p> <p>* de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le projet et</p> <p>* devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
<b>G. TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	<p>Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	<p>Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra</p> <p>- exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques,</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.

Thèmes	NES 2				Analyse des écarts
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	Conclusion d'application pour le Projet AEP du MEAH
		<p>conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus.</p> <p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires.</p> <p>Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.</p>			
<p>Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires</p> <p>Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs</p>	41 – 42	<p>41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité.</p> <p>42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires.</p> <p>Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur devra, pendant une période raisonnable, changer de fournisseurs primaires et devra recourir à des fournisseurs qui pourront prouver qu'ils respectent les exigences pertinentes de la présente NES.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES n°2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malgaches.