



Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme

PROGRAMME DE PROTECTION SOCIALE
Financement Contingent Emergency Response Component (CERC)



PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Octobre 2022

SOMMAIRE

1 TABLE DES MATIERES

2	PARTIE INTRODUCTIVE	1
2.1	CONTEXTE DU PROGRAMME	1
2.2	BREVE DESCRIPTION DU PROGRAMME.....	1
2.3	NATURE DES ACTIVITES PREVUES DANS LE CADRE DU PROGRAMME	2
2.4	OBJECTIFS DES PGMO	3
2.4.1	Définition	3
2.4.2	Objectifs des PGMO	3
3	GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME	4
3.1	TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROGRAMME	4
3.2	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	5
3.3	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	5
3.4	AGENTS DE L'ETAT.....	6
4	ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE	7
4.1	TRAVAILLEURS OU GROUPES VULNERABLES.....	7
5	CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROGRAMME : CONDITIONS GENERALES.....	10
5.1	TEXTES GENERAUX.....	10
5.2	CONVENTIONS INTERNATIONALES OIT RATIFIEES PAR MADAGASCAR	12
5.3	NOTE SUR L'HARMONISATION DES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES PERSONNELS DES PROJETS	12
5.4	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE: CADRE GENERAL DE LA NES 2	13
6	APERÇU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TEXTES REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	14
6.1	TEXTES NATIONAUX.....	14
6.2	VIH/SIDA.....	17
6.3	AUTRES MALADIES TRANSMISSIBLES DONT LE COVID-19.....	17
6.4	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	18
7	ROLES ET RESPONSABILITES.....	19
7.1	CADRE INSTITUTIONNEL GLOBAL	19
7.2	MISE EN ŒUVRE DES PGMO	19
7.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROGRAMME.....	19

7.4	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	20
7.5	FORMATION DES TRAVAILLEURS	20
7.6	GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	21
8	POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE...	22
8.1	PROCEDURES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS	22
8.2	PROCEDURES LIEES A LA SECURITE DES TRAVAILLEURS	22
8.2.1	Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé.....	22
8.2.2	Equipements de protection individuelle et collective (EPI, EPC).....	23
8.2.3	Réponse à d'éventuelles situations d'urgence	23
8.3	PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LES ACTES DE VBG/EAS-HS	23
8.4	AUTRES MESURES D'ATTENUATIONS DES RISQUES.....	23
9	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	25
10	CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROGRAMME.....	27
10.1	REGLES GENERALES	27
10.2	RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS.....	27
10.3	CONTRATS DE SERVICE DES TRAVAILLEURS	27
10.4	LICENCIEMENT	28
10.5	RESILIATION	28
10.6	SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL	29
10.6.1	Rémunération des Travailleurs internes	29
10.6.2	Indemnités de mission	30
10.7	TEMPS DE TRAVAIL	30
10.8	TEMPS DE REPOS	30
10.9	CONGE	30
10.9.1	Congé annuel	30
10.9.2	Congé de maternité	31
10.10	FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS	31
10.11	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION.....	31
11	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	32
11.1	PRINCIPES GÉNÉRAUX	32
11.2	CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS.....	32
11.3	PORTE D'ENTRÉE DES PLAINTES	33
11.4	DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DE PLAINTES	33
11.5	MODE DE TRAITEMENT	34
11.6	ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG)	34
11.7	MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES.....	36
11.7.1	Cas de violences basées sur le genre (VBG).....	36
11.7.2	Corruption	38
11.8	SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES	38

11.9	RAPPORTS PÉRIODIQUES	39
12	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	40
13	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	40
13	SUIVI / EVALUATION DES PGMO.....	42
14	BIBLIOGRAPHIE.....	44
15	ANNEXES.....	45

SIGLES ET ABBREVIATIONS

BIANCO	: Bureau Anti-Corruption
BM	: Banque mondiale
CERC	: Conditional Emergency Response Component
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnemental et Social
CGP	: Comité de Gestion des Plaintes
CGPT	: Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs
COVID-19	: Corona Virus Disease
CPS	: Comité de Protection Sociale
DIRGEN	: Direction Générale
DPCSFA	: Direction Chargée des Activités Post-Crises et Sauvegarde et du Fonds d'Appui
EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
EES	: Évaluation Environnementale et Sociale Stratégique
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
ESHS	: Environnementales et Sociales, d'Hygiènes et Sécurité
FID	: Fonds d'Intervention pour le Développement
GDP	: Gestion des Plaintes
HS	: Harcèlement Sexuel
HST	: Hygiène et de Sécurité au Travail
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
MACC	: Mesures d'Accompagnement
MGPT	: Mécanisme de Gestion de Plaintes des Travailleurs
MGT-T	: Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs
ML	: Mères Leaders
MPPSPF	: Ministère de la Population, de la Protection Sociale et la Promotion de la Femme
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PCA	: Président de Conseil d'Administration
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PTBS	: Plan de Travail de Budgétaire Semestriel
SHR	: Service des Ressources Humaines
SIDA	: Syndrome Immuno-Déficitaire Acquis
SOSSES	: Socio-Organisateur de la Sauvegarde Environnementale et Sociale et de la Sécurisation
SST	: Sécurité et la Santé au Travail
STD	: Service Technique Déconcentré
TDR	: Terme de référence
TMNC	: Transfert Monétaire Non Conditionnel
TMS	: Troubles Musculo-squelettiques
UGP	: Unité de Gestion de Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violences Contre les Enfants
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

2 PARTIE INTRODUCTIVE

2.1 CONTEXTE DU PROGRAMME

L'invasion de l'Ukraine par la Russie depuis le mois de février 2022 a des impacts économiques importants à travers le monde.

Les pénuries des denrées alimentaires essentielles comme le blé, l'huile s'installent petit à petit partout dans de nombreux pays. L'approvisionnement en pétrole et en gaz connaît des changements importants suite à l'embargo des exportations russes sur ces produits et cela a entraîné un emballement du prix du pétrole. Tous ces phénomènes ont généré inévitablement une inflation galopante au niveau mondial et Madagascar n'échappe pas à la règle.

En effet, Madagascar vient tout juste de sortir d'une série de catastrophes naturelles majeures notamment des cyclones tropicaux intenses ayant occasionné d'importants dégâts matériels pratiquement à travers tout le pays mais également des milliers de ménages sinistrés qui ici ont perdu le peu d'actifs productifs dont ils disposaient et là ont vu leurs habitats détruits. Et avant la saison cyclonique 2021 – 2022, Madagascar a dû affronter et la grave sécheresse dans le Sud et la pandémie de la COVID-19, les impacts ont été catastrophiques pour l'économie du pays. Le pays mettra des années pour se relever de ces chocs.

Très récemment à Madagascar (depuis le 11 juillet 2022), les prix à la pompe des carburants (pétrole lampant, essence, gasoil) ont connu une hausse de 44%. La spirale inflationniste des prix des carburants va entraîner ipso facto une inflation généralisée des prix dans tous les secteurs en premier lieu le transport, les produits de première nécessité, les intrants agricoles, etc.

2.2 BRÈVE DESCRIPTION DU PROGRAMME

En activant un mécanisme d'aide accélérée face à cette inflation, la Banque mondiale prévoit de redéployer des ressources dans ses projets en cours, à travers des processus de restructuration, d'activation des composantes d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC) à l'issue desquels un programme va naître.

Les objectifs de ce programme sont les suivants :

- a) Maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat de la population surtout la tranche la plus pauvre et vulnérable ;
- b) Amortir les chocs que va occasionner la hausse inévitable et graduelle du prix des carburants et des denrées alimentaires ;
- c) Eviter à tout prix une crise sociale majeure qui anéantirait la fragile relance économique après deux (02) années de la pandémie de la COVID-19 ;
- d) Contribuer la facilitation des travaux des champs en milieu rural par des activités argent contre travail

A la hauteur d'un montant de 50 000 000 \$ US, le programme CERC de Réponse aux chocs économiques va soutenir 600 000 ménages, non bénéficiaires du Programme Filets sociaux de Sécurité actuel, localisés dans les chefs-lieux des 119 Districts répartis dans 23 Régions et sur un horizon de 8 mois.

L'activité principale du programme s'avère le Transfert Monétaire Non Conditionnel (TMNC) qui consiste à distribuer un supplément de revenu aux ménages bénéficiaires. Le montant de ce

revenu s'élèvera à 200 000 Ariary et sera réparti en quatre transferts de 50 000 Ariary par ménage.

Des mesures d'accompagnement (MACC) comme les sensibilisations, l'inclusion productive limitée à des sensibilisations et des accompagnements et l'inclusion financière seront prévues pour accompagner cette activité.

Concernant la gestion des risques environnementaux et sociaux, le programme CERC est tenu d'appliquer le nouveau cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale.

2.3 NATURE DES ACTIVITES PREVUES DANS LE CADRE DU PROGRAMME

Les activités suivantes sont à considérer dans le cadre de l'application du TMNC et des MACC:

- Etudes diverses (Etudes techniques, études de faisabilité, etc.)
- Activités de ciblage (préenregistrement, validation communautaire, etc.)
- Activités de planification (élaboration de plan de travail et budget, etc.)
- Paiement des bénéficiaires
- Activités liées aux mesures d'accompagnement : sensibilisation sur diverses thématiques (VBG/ lutte contre le changement climatique, etc.), inclusion productive (sensibilisation et accompagnement), inclusion financière
- Acquisition de matériels (laptop, mobiliers, etc.)
- Recrutement des prestataires pour le ciblage, la supervision de paiement et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement
- Activités de suivi, supervision, évaluation et audits
- Activités d'information et de communication
- Actions de mobilisation communautaire
- Gestion des risques/impacts environnementaux et sociaux
- Renforcement de capacité selon les besoins

Cette liste peut ne pas être exhaustive en termes de détails.

2.4 OBJECTIFS DES PGMO

2.4.1 Définition

Conformément à la norme environnementale et sociale No. 2 (NES 2), les présentes Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrit dans l'ensemble de ce document comme "le document PGMO ou PGMO" constituent le document de références administratives et juridiques de bases pour la gestion de l'ensemble des travailleurs du programme.

Le PGMO est un document évolutif élaboré durant la préparation du projet qui peut être réexaminé et mis à jour tout au long de la mise en œuvre de ce dernier.

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

2.4.2 Objectifs des PGMO

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

Les principaux objectifs des PGMO sont de :

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

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

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

3 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME

Les emplois générés par le Programme pourront être de courte durée (quelques mois) pour les consultants externes ou de nature pérenne pour les travailleurs directs dédiés temporairement au programme. En référence à la catégorisation de la NES2, le Programme emploiera quatre (04) catégories de travailleurs :

- Des travailleurs directs ;
- Des travailleurs contractuels ;
- Des travailleurs communautaires ;
- Des Agents de l'Administration publique

3.1 TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROGRAMME

Les « travailleurs directs » sont décrits selon la NES2 comme toute personne employée directement par le Projet pour réaliser des activités qui lui sont directement liées. A ce titre, le projet recrutera ou mettra à disposition du programme des Travailleurs et des travailleuses tout au long dudit Projet.

Ces travailleurs directs, même contractés comme étant des Consultants, disposeront d'un contrat de longue durée et travailleront à plein temps et quotidiennement : ils seront définis comme étant le personnel permanent du Projet. Ils (y compris les femmes) assureront la mise en œuvre de la gestion du Projet.

- **Caractéristiques des Travailleurs directs :**

Les Travailleurs directs sont constitués par le personnel de la Direction Générale et des Directions interrégionales du FID qui est l'entité responsable de la mise en œuvre du programme et qui les contracte directement pour effectuer certaines activités du programme qui durent dans le temps.

Le personnel requis pour opérationnaliser le Programme couvre les spécialités suivantes :

CADRES	Nombre de travailleurs directs dédiés au CERC
Gestion de projet	12
Passation de marché	7
Administration, Finance et Comptabilité	63
Suivi évaluation	12
Gestion des risques environnementaux et sociaux	3
Ingénierie sociale	27
Communication et mobilisation	2
Informatique	19
Ressources Humaines	1
Logistique	1
Gouvernance	2
PERSONNEL APPUI	
Gardien	30
Femme de ménages	21
	200

- **Effectif du personnel**

A ce jour, leur nombre est estimé à deux cents (200) travailleurs répartis au niveau de la Direction Générale et des Directions/Antennes interrégionales. A compétences égales, le Programme privilégiera les compétences régionales / locales.

- **Recrutement**

Le recrutement des Travailleurs sera conforme aux dispositions du présent PGMO, du manuel administratif et financier du FID et des procédures de la passation de marché de la Banque mondiale.

3.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

La NES2 considère comme « travailleurs contractuels » les personnes employées ou recrutées par des tiers pour réaliser les travaux liés à la réalisation du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

- **Caractéristiques des Travailleurs contractuels :**

Tout au long de son exécution, le Programme fera appel à des services de prestataires pour exécuter certains mandats de diverses natures, dont le ciblage, le paiement, les mesures d'accompagnement et la supervision de paiement.

SPECIFICITES DES TRAVAILLEURS	Nombre
Consultants individuels: CI TMNC (27), EMS SO (222), EMS SOGC (10), EMS SOSES (9)	268
Opérateurs de saisie	111
Agences de paiement: 3 opérateurs mobiles	ND
Agents payeurs	70
TOTAL	449

Effectif du personnel : A ce jour, leur nombre est estimé à environ 449 travailleurs. Conformément au paragraphe 31 de la NES2, le FID s'assurera que les prestataires soient légalement constitués et fiables.

3.3 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La NES2 définit les travailleurs communautaires comme étant des membres de la communauté mis à disposition par celle-ci à titre de contribution au Programme.

- **Caractéristiques des travailleurs communautaires à considérer dans le cadre du projet :** Comité de Protection Sociale (CPS) et Mère Leaders (ML)

- Dans le cas de ce programme, il est possible que le Programme fasse appel à des acteurs locaux pour réaliser des activités (supervision, sensibilisation) selon une approche de mobilisation communautaire.
- **Effectif des travailleurs communautaires :** Effectif des ML (26.688), Effectif des CPS (25.470), Effectif total : 52.158 répartis dans les 119 Districts.

3.4 AGENTS DE L'ETAT

La NES2 définit les agents de l'Etat comme les personnes employées sur une base régulière par l'Etat et souvent considérée comme des fonctionnaires.

- **Caractéristiques des agents de l'état à considérer dans le cadre du projet :** Les agents du Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme (MPPSPF)
- Dans le cas de ce programme, en tant que Ministère de tutelle de la protection sociale, leurs agents pourraient assurer des supervisions, des évaluations, des consolidations et des coordinations voire des formations. Il est à noter que ces agents du Ministère restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public.
- Leur effectif ne peut pas être défini à ce stade

4 ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Selon les données de la section **2.3** ci-dessus, les activités prévues dans le cadre du programme n'impliqueront pas de travaux ni de dotation d'intrants. Cependant, les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du Programme demeurent assez diversifiés. Ils peuvent être liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et à l'inégalité des chances, à l'organisation des Travailleurs, à la santé et à la sécurité au travail (SST). Aussi, toute entité qui emploie des Travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du Programme sera-t-elle tenue d'élaborer et d'appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs et le cadre de prestations.

Les risques sont énumérés ci-après :

- Risque d'insécurité liée aux actes de banditisme/ accidents routiers pour tout travailleur en déplacement,
- Risque d'incendie des bureaux
- Risque de propagation de maladies (COVID-19, etc.) occasionnée par les rassemblements;
- Risque de malversations, entre autres, les VBG/EAS/HS qui peuvent être causées par les interactions entre les personnes qui travaillent dans le cadre du Programme et les populations locales. Compte tenu des diverses habitudes ou pratiques dans les régions du pays, des risques d'abus, exploitations et harcèlement sexuels restent potentiels : les auteurs peuvent être des travailleurs, des prestataires/partenaires ou autres.
- Risque d'exclusion : Les groupes vulnérables sont plus exposés aux risques d'exclusion et de discrimination. En effet, ces groupes des personnes peuvent être exclus lors des consultations publiques, des recrutements et lors des ciblage des ménages bénéficiaires. Il s'agit entre autres des catégories sociales suivantes : femmes, personnes à mobilité réduite ou handicapées, personnes âgées, personnes différentes à cause de leur orientation sexuelle, etc. Il est possible que le recruteur discrimine, sans en avoir l'intention, ni même en avoir conscience. On peut également rencontrer des pratiques discriminatoires pour cause d'appartenance clanique, etc.
- D'autres risques sociaux sont aussi possibles : corruption, etc.

4.1 TRAVAILLEURS A RISQUES OU GROUPES VULNERABLES

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

Tous les types de risques sont résumés dans le tableau 1 qui suit :

TABLEAU 1 : RESUME DES TYPES DE RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS

Types de Travailleurs		Risques
Personnes vulnérables		
Femmes		Abus et exploitation sexuels/harcèlement sexuel Traitement non équitable de la rémunération
Personnes âgées (plus de 55 ans)		Réalisation de tâches non adéquates et dangereuses Traitement non équitable de la rémunération Plus enclins à des maladies professionnelles que les plus jeunes
Personne en situation de handicap		Traitement non équitable de la rémunération Violences verbales Difficulté d'insertion en milieu de travail Risques d'accident plus élevés
Personne différente à cause de son orientation sexuelle		Violences basées sur le genre Exploitation et abus
Tous types de Travailleurs		
N°	Facteurs de Risques	Risques au travail
1	Conditions de travail et emploi	• Non-respect de droits des Travailleurs en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaires, de congé annuel et de congé maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des indemnités de licenciement et des indemnités de départ • Exposition à des accidents de la route et aux maladies contagieuses, en particulier au COVID-19
2	Discrimination et inégalité des chances	• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des Travailleurs du Projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport aux besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances du traitement équitable des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées et les enfants en âge de travailler) • VBG, harcèlement sexuel
3	Organisation des Travailleurs	• Non-respect du rôle des organisations des Travailleurs • Discrimination ou mesure de représailles contre des Travailleurs du Projet qui participent ou souhaitent participer à des

Types de Travailleurs		Risques
		organisations de Travailleurs, à des négociations collectives ou à d'autres mécanismes
4	Santé et Sécurité au travail	• Manque d'accompagnement et d'assistance aux Travailleurs victimes d'accidents de travail • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (COVID-19 en particulier) • Risques liés à la circulation et transport à et au retour du travail.
5	Nature des contrats	• Non prise en compte des procédures de gestion de la main d'œuvre dans les contrats des tiers • Inaccessibilité au Mécanisme de gestion des plaintes des Travailleurs (MGP-T) pour les Travailleurs contractuels

5 CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROGRAMME : CONDITIONS GENERALES

5.1 TEXTES GÉNÉRAUX

A Madagascar, les conditions des Travailleurs, notamment les travailleurs directs, sont régies par le droit civil entre autres la loi N°66-003 sur la théorie générale des obligations, la Loi n°2003-044 portant Code du Travail.

Le tableau 2 ci-après donne un bref résumé des textes sur l'Emploi, le Travail et la Santé au travail.

TABLEAU 2 : RESUME DES TEXTES SUR L'EMPLOI, LE TRAVAIL

Thématiques	Textes de base
Textes de base	• <u>Loi no. 2003-044 du 28 juillet 2004 légifère sur le Code du travail et ses textes d'application.</u> Elle fixe les règles fondamentales qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs Objectif : Protéger à la fois l'employeur et l'employé. Loi no. 2011 – 002 du 15 juillet 2001 portant Code de la Santé Elle définit principalement les principes généraux de l'organisation et du fonctionnement du Secteur Santé • <u>Loi no. 2019-008 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre</u> Cette loi encourage le respect des bonnes mœurs et la prévention des actes de Violence basée sur le genre. En contrepartie, elle sanctionne lourdement les contrevenants ainsi que les personnes qui sont en connaissance de cause mais ne déclarent pas des cas y afférents. A ce titre, selon son article 15 : « Toute personne, notamment les membres de la famille, les voisins, les amis, les autorités locales, les dignitaires religieux, les travailleurs sociaux, le personnel médical, ayant connaissance d'un cas de violence basée sur le genre, sous peine des sanctions prévues par l'article 62 al.1 du Code Pénal »
Temps de travail	• <u>Référence : Loi n°2003-044 portant Code du Travail</u> - La durée de travail correspond au travail effectif. - Un travailleur à temps partiel est un salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale. - Un travailleur journalier est engagé de façon intermittente, pour travailler sur une base quotidienne. - Un travailleur à la tâche est rémunéré à la pièce ou au rendement. - La durée légale de travail dépend des secteurs : ○ Secteur agricole : 200 heures par mois ○ Secteur non agricole. 173,33 heures par mois. Au-delà du temps de travail : heures supplémentaires (donnent lieu à une majoration) - Selon l'Article 33 du Code du travail, le temps consacré à l'initiation et à l'apprentissage n'est pas compté comme temps de travail
Temps de repos	• <u>Référence : 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.</u>

Thématiques	Textes de base
	- Le repos légal est hebdomadaire : 24 heures consécutives par semaine au minimum (en principe : en fin de semaine). - Le repos peut être appliqué par roulement ou collectivement ou réparti sur d'autres jours de la semaine. - Code de travail : repos spécifiques pour les femmes en couche ou allaitantes.
Congé	• Référence : Loi n° 2003-044 portant Code du Travail - tout travailleur a un droit de congé payé de 2,5 jours calendaires, par mois de travail effectif. - La jouissance du droit de congé est acquise uniquement après 12 mois de service effectif. - Les absences non justifiées du travailleur sont déduites du crédit de congé. - Le droit au congé éducation/formation est limité à 12 jours ouvrables par an.
Contrat de travail	• Référence : Loi n° 2003-044 portant Code du Travail - Il existe deux (02) types de contrat de travail - Le contrat à durée déterminée : le terme est fixé par les parties et ne peut excéder deux (02) ans. - Le contrat à durée indéterminée. - Un contrat de travail de durée déterminée d'une durée minimum de six mois, se transforme automatiquement en contrat de travail indéterminé après deux renouvellements. - Le préavis est régi par le Décret 2007-009 du 9 janvier 2007
Différends possibles lors de l'exécution du contrat de travail	- <u>Le différend individuel</u> en cas de non-conciliation à l'amiable, l'affaire peut être introduite au Tribunal de travail qui est la juridiction compétente - <u>Le différend collectif</u> : la procédure comprend trois étapes (i) la négociation, (ii) la médiation et (iii) l'arbitrage. La décision de l'arbitrage met fin au litige et sans appel
Formation et apprentissage	• Référence : - Décret 61-081 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 d'emploi. La durée légale de l'essai ne peut excéder six (06) mois.
Liberté syndicale	Le Code de travail reconnaît la liberté syndicale qui est une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.
Travail des enfants	• Références - 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. Des enfants de 15 ans et plus peuvent être employés pour exécuter des travaux légers qui n'excèdent pas leur force, qui ne présentent pas de danger, ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Obligation subséquente de l'employeur envers l'inspection du travail : production de la liste nominative des enfants, certificat médical, pièces justifiant 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. Par contre, il est interdit de faire travailler des enfants : ○ dans des chantiers de construction, ○ pour des travaux en hauteur dans les bâtiments

Thématiques	Textes de base
	○ pour des opérations susceptibles de dégager des poussières ○ pour des travaux où ils manipulent des substances dangereuses et nocives ○ pour des travaux où l'on utilise une machine à broyer, à couper, à malaxer, etc.

5.2 CONVENTIONS INTERNATIONALES DE L'OIT RATIFIEES PAR MADAGASCAR

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

5.3 NOTE SUR L'HARMONISATION DES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES PERSONNELS DES PROJETS

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

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

5.4 CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE: CADRE GENERAL DE LA NES 2

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

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

Les principaux objectifs visés par la NES2 sont de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les Travailleurs du projet.
- Protéger les Travailleurs interne du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque mondiale) et les Travailleurs externes, ainsi que les prestataires et partenaires en relation avec le FID , le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- Fournir aux Travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

6 APERÇU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TEXTES REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

6.1 TEXTES NATIONAUX

➤ Loi 2003-044 :

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

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

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

SECTION 1 : Discipline Générale

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

SECTION 2 : Nettoyage et propreté générale

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

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

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

SECTION 4 : Installation individuelle des Travailleurs

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

SECTION 5 : De la cantine

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

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

CHAPITRE II : PROTECTION CONTRE CERTAINS RISQUES LIES AU TRAVAIL

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

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

CHAPITRE III : DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

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

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

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

TABLEAU 3 : RESUME DES TEXTES SUR LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Thématiques	Textes de base
Hygiène, sécurité et environnement du travail	<u>Référence</u> : Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail - Emissions de poussières : dotation de masques et de protection appropriés. - Cabinets d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à qu'aucune odeur ne se dégage et séparés pour le personnel féminin et le personnel masculin - Mise à disposition d'eau pour la boisson.
Maladies professionnelles et accidents de travail	• <u>Référence</u> : L'Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail. - Pour protéger les travailleurs contre les risques d'accidents, le Code de travail édicte que les installations, les matériels et matériaux de travail doivent être soumis à des normes de sécurité obligatoires. - Les travailleurs exposés à des risques ou à des maladies professionnelles doivent effectuer des visites médicales spéciales, afin d'établir les rapports entre les conditions de travail et les maladies survenues. - Pour protéger les travailleurs contre les risques d'accidents, le Code de travail édicte 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. - Les absences liées à un accident de travail ou à des maladies professionnelles ne sont pas déduites du crédit de congé.
VIH/SIDA	• <u>Références pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail :</u> - 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 ;

Thématiques	Textes de base
	- 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. 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. Les personnes vivant avec le VIH/SIDA ont le droit d'être protégées sur les lieux de travail. Toute forme de discrimination ou de stigmatisation à l'égard d'une personne vivant avec le VIH/SIDA est interdite. Le respect de la confidentialité sur leur statut sérologique relève de l'obligation de l'employeur.
Autres maladies transmissibles ou contagieuses (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 autres maladies transmissibles ou contagieuses.

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

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

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

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

6.2 VIH/SIDA

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

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

- Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret no.2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Décret no.2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Décret no.2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail.

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

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

6.3 AUTRES MALADIES TRANSMISSIBLES DONT LE COVID-19

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

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

6.4 CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

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

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

7 ROLES ET RESPONSABILITES

7.1 CADRE INSTITUTIONNEL GLOBAL

- Il incombe à l'employeur (le Projet et tous ses contractants) d'appliquer les règles et procédures énoncées dans le présent PGMO. L'employeur s'assure que les clauses sur le PGMO devront être insérées dans tous les contrats.
- Le Ministère en charge du Travail, notamment l'Inspection du Travail et le Tribunal de Travail, respectivement, contrôlent la conformité par rapport à la législation et arbitrent les différends.
- Le Ministère en charge de la Santé, en l'occurrence la Direction de la Santé et de la Sécurité de travail et le Ministère en charge de la Population pourrait être saisi pour la prise en charge des cas de violences basées sur le genre.

7.2 MISE EN ŒUVRE DES PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Directeur Général du FID. Pour ce faire, il est appuyé :

- Au niveau de la Direction Générale : par le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et du Management qualité, le Coordonnateur en charge des transferts, Conformité de paiement, Ressources Humaines et Formation, le chef de service de la Sauvegarde environnementale et sociale et le Chef de Service Passation de marché.
- Au niveau des Directions interrégionales : par le chef de service administratif et financier, par le chef de service des opérations et de l'environnement, le responsable de la passation des marchés et les socio-organismes en charge de la Sauvegarde environnementale et sociale.

7.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROGRAMME

Auront la charge du recrutement et la gestion des travailleurs directs du FID :

Postes	Rôles
• Le Directeur Général • Le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et du Management qualité • Le Directeur concerné par le recrutement	Membres du comité d'approbation
• Le Coordonnateur en charge des transferts, Conformité de paiement, Ressources Humaines et Formation • Les Responsables Ressources humaines • Le service concerné par le recrutement	Membres du comité d'évaluation

Auront la charge du recrutement des Travailleurs externes du FID :

Postes	Rôles
- Le Directeur Général - Le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et du Management qualité - Le Directeur concerné par le recrutement	Membres du comité d'approbation
- Les Responsables de passation de marché - Le service concerné par le recrutement	Membres du comité d'évaluation

7.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Auront la charge du volet Santé et la Sécurité au Travail (SST) :

Postes	Rôles
- Le Directeur Général - Le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et du Management qualité - Le Directeur DPCSFA - Le Directeur interrégional	Approbation
- Le service SES au niveau de la DIRGEN - Les Responsables Ressources humaines - Les SOSSES - Les prestataires	Elaboration/révision des outils Application des dispositifs liés au volet SST

7.5 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Cette partie résume le processus de formation des travailleurs. A ce titre, selon les besoins, ils pourront être appuyés par des ressources externes. Le déclenchement de la formation se base sur l'approbation du TDR de formation.

- Cas des travailleurs directs** : Les thématiques de formations sont choisies en fonction des besoins exprimés. Le coordonnateur en charge des transferts, Conformité de paiement, Ressources Humaines et Formation assure la coordination des formations.

Tandis que la planification est assurée par les directions concernées en les insérant dans le Plan de Travail de Budgétaire Semestriel (PTBS) et le plan de formation. La formation du personnel est supportée par la ligne budgétaire “formation du personnel”.

- **Cas des travailleurs contractuels et des travailleurs communautaires** : Les thématiques sont déjà fixées au préalable. Les directions concernées assurent l’insertion des formations dans le PTBS. La formation est supportée par la ligne budgétaire en rapport avec les activités.
- **Cas des agents de l’Etat** : Les formations des agents de l’Etat sont principalement assurées par son Ministère concerné

7.6 GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Durant la mise en œuvre du programme, divers types de plaintes peuvent surgir :

- Plaintes liées à des actes EAS/HS
- Plaintes des ménages bénéficiaires, des Travailleurs externes et acteurs locaux ou de partenaires.

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

8 POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

8.1 PROCEDURES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Les présentes directives de base visent à éviter l'occurrence d'accidents professionnels et de maladies professionnelles.

Les obligations de l'employeur se rapportant à la santé des travailleurs sont décrites ci-après :

- **Mesures sanitaires à considérer lors des Recrutements**
 - Cas des travailleurs permanents du Projet : examen médical pré-emploi et périodique.
 - Surveillance de la santé des travailleurs selon les postes de travail
 - Cas idéal : une évaluation de la santé avant embauche est effectuée.
- **Mesures de prévention collective pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ou contagieuses :**
 - Si la pandémie de la COVID-19 persiste jusqu'au démarrage d'une activité donnée, un test rapide sera requis en tant que de besoin, en plus des masques et dispositifs de lavage de mains (savon, gel, hydroalcoolique, ...) qui seront fournis gratuitement aux travailleurs.
 - Mise en place d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins deux (02) agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail.
 - Accord entre l'UGP entreprise et le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire.
 - Dotation d'EPI adaptés à chaque poste de travail.
 - Enregistrement des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le lieu du travail et au cours de la mise en œuvre du Projet.
 - Formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
- **Prévention contre le TMS (Troubles Musculosquelettiques) :** prévoir des outils appropriés pour les déplacements d'objets lourds.
- **Lutte contre le stress :**
 - Favoriser les pauses collectives
 - Encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social.
- **Prévention des maladies transmissibles ou contagieuses :**
 - Réaliser des actions Information Education Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et les communautés locales sur les risques y afférents. Il s'agit en fait de l'application des Codes de conduite des travailleurs.

8.2 PROCEDURES LIEES A LA SECURITE DES TRAVAILLEURS

8.2.1 Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

Il s'agit de montrer aux travailleurs comment exécuter un travail sans que cela ne puisse représenter des risques pour la santé et la sécurité. Cette formation sera effectuée à chaque embauche de travailleurs, et périodique (trimestrielle) pour la suite. Pour ce faire, informer et former les travailleurs sur les points suivants qui sont donnés à titre indicatif :

- Dangers et risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés ;
- Mesures pour prévenir ou pour faire face aux dangers et risques ;

- Procédures d'urgence (cas des départs d'incendie, blessure, autres)

8.2.2 Equipements de protection individuelle et collective (EPI, EPC)

Les particularités des activités du programme ne nécessitent pas de port d'EPI ni d'EPC

8.2.3 Réponse à d'éventuelles situations d'urgence

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

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

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

8.3 PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LES ACTES DE VBG/EAS-HS

Conformément aux dispositions du Plan d'Action contre les VBG du Projet, toute personne travaillant pour ledit Projet devra s'engager à respecter et à signer le Code de Conduite présenté dans les annexes.

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

- Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation et Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet.
- Tous les travailleurs doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le Codes de conduite et Plan d'action ESHS/HST/VBG/EAS-HS/VCE avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Projet et du Code de conduite VBG/EAS-HS et VCE.
- 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.

8.4 AUTRES MESURES D'ATTENUATIONS DES RISQUES

Dans les limites de leurs responsabilités, les employeurs (le FID et les différents contractuels) 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 (le FID et les différents contractuels) 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.

L'employeur (le FID et les différents contractuels) 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.

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

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

9 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Pour pouvoir être recruté en tant que Travailleur direct ou en tant que Travailleur contractuel, tout candidat doit être âgé de 18 ans au moins, à la date de signature du contrat.

❖ 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 du FID devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- ✓ Pour les Travailleurs Contractuel et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire. Pour les moins de 18 ans le candidat fournira (iv) une copie ou bulletin d'acte de naissance, avec en plus (v) une lettre d'attestation signée par le chef fokontany. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- ✓ Le responsable de la sauvegarde sociale au sein du FID 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.

Dans ce cadre :

- Conformément aux exigences du paragraphe 39 de la NES2, si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.
- Le Projet assurera un suivi des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux : s'il existe un risque sérieux y afférent, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera, les fournisseurs principaux considérés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences requises.

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

Au cas où pendant une procédure de vérification par le projet, ou par l'inspecteur de travail, un ou des travailleurs n'atteignent 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.

10 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROGRAMME

10.1 RÈGLES GÉNÉRALES

Mis à part le présent PGM, les Travaillleurs sont tenus de respecter le Manuel de procédures administratives et financières, les diverses clauses du Contrat ainsi que les diverses notes de service

10.2 RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS

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

Le recrutement de Travaillleurs du Programme respecte 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 prestations, 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 la Direction :

- Etablir de manière objective une bonne définition des termes de référence pour chaque poste à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi,
- Les offres d'emplois pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc. ;
- Les offres d'emplois à l'endroit des Travaillleurs sont rédigées dans la langue française ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir pour les Travaillleurs internes.
- Pour les Travaillleurs externes, les diffusions sont renforcées dans les localités d'intervention ;
- 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 Travaillleurs.

10.3 CONTRATS DE SERVICE DES TRAVAILLEURS

Tous les personnels du projet seront sous contrat conformément à la législation nationale et à la NES 2 et seront informés sur les règles générales et conditions de prestations ainsi que des codes de conduite telles que décrites dans le présent document.

Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par le Service Ressources humaines de la Direction Générale tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

Les termes et conditions applicables aux Travailleurs du FID sont définis dans le Manuel de Procédures administratives et financières et pour la plupart, spécifiés dans le contrat de service de consultant. Toutefois conformément à la disposition de 3.1, ces travailleurs qui sont des travailleurs directs, même contractés comme étant des Consultants, disposeront d'un contrat de longue durée et travailleront à plein temps et quotidiennement : ils seront définis comme étant le personnel permanent du Projet.

10.4 LICENCIEMENT

En cas de licenciement, les Travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement, des informations sur les modalités de passation de service ainsi que des éventuels frais de rapatriement, le cas échéant.

10.5 RESILIATION

- **Par l'employeur** : l'employeur peut résilier le Contrat par notification écrite adressée au Travailleur dans un délai minimum de trente (30) jours (à l'exception des cas indiqués aux paragraphes « f » et « g » ci-dessous, pour lesquels la résiliation sera sans préavis) :
 - a) Si le Travailleur ne remédie pas à un manquement à ses obligations dans les délais requis par l'employeur,
 - b) Si le Travailleur fait faillite ou entre en règlement judiciaire, en liquidation ou redressement judiciaires ou condamné suite à une affaire criminelle ou délictuelle ;
 - c) Si le Travailleur est placé dans l'incapacité d'exécuter une partie substantielle des Prestations pendant une période supérieure à soixante (60) jours
 - d) Si l'employeur constate, suivant les évaluations périodiques que les performance et prestation du Travailleur sont insuffisantes ;
 - e) S'il y a cessation de financement ;
 - f) Si le Travailleur produit à l'employeur une déclaration volontairement erronée ou de faux documents ayant des conséquences sur les droits, obligations ou intérêts de l'employeur
 - g) Si, de l'avis de l'employeur :
 - Le Travailleur s'est livré à la corruption ou à des manœuvres frauduleuses ;
 - Il y a eu, de la part du Travailleur, un agissement répréhensible pouvant être assimilé à une faute lourde tels que : vol, erreur professionnelle grave qui porte préjudice à la bonne marche des activités du programme, état d'ébriété durant l'exécution de ses prestations, divulgation d'informations confidentielles, sans que la liste soit exhaustive ;
 - h) Si le Travailleur ne respecte pas ses obligations fiscales.

- **Par le Travailleur** : le Travailleur peut résilier le présent Contrat, par notification écrite effectuée dans un délai qui ne saurait être inférieur à trente (30) jours suivant l'apparition de l'un des événements décrits aux paragraphes (a) à (d) ci-dessous :
 - a) Si l'employeur a manqué à ses obligations et n'y a pas remédié dans un délai de quarante-cinq (45) jours (ou tout délai additionnel que le Travailleur aurait accepté par écrit) après réception de la notification faite par le Travailleur de ce manquement.
 - b) Si, à la suite d'un cas de force majeure, le Travailleur se trouve dans l'incapacité d'exécuter une partie substantielle des Prestations pendant une période d'au moins soixante (60) jours ; ou
 - c) Si l'employeur ne se conforme pas à la décision finale prise suite à une procédure de conciliation.
 - d) Si le Travailleur, de sa propre initiative et avec l'accord de l'employeur, décide de résilier le présent contrat.

La résiliation du Travailleur doit être notifiée par écrit et ouvre droit :

- Au solde de la rémunération à la date de départ du Projet ;
- A la délivrance d'un certificat de fin de prestation

Les procédures de résiliation doivent respecter les étapes suivantes :

- Notification écrite par l'employeur pour le Travailleur en rupture de contrat : la notification doit indiquer les motifs de la résiliation
- Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis
- Délivrance de certificat de fin de prestations : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de fin de prestations. Le certificat de fin de prestations de service du Travailleur 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.

10.6 SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL

Selon le chapitre 5 du présent PGMO, le Travailleur est tenu de se conformer à son contrat qui stipule une prestation pour une période déterminée.

Les rémunérations des Travailleurs seront en fonction des postes occupés et de leurs compétences et suivant une grille salariale définie pour le projet et ayant l'aval du Partenaire technique et financier. Le salaire minimum et maximum est fixé par la grille de rémunération harmonisée tels que stipulé dans la section 5.3.

10.6.1 Rémunération des Travailleurs internes

La rémunération des Travailleurs internes du Projet est définie selon la grille de rémunération harmonisée fixée par la Banque mondiale et le Ministère des Finances.

La rémunération est payée au taux mensuel de service réalisé tel que convenu dans l'annexe B du contrat de service de consultant. Etant entendu que seuls les temps réellement passés ou absences autorisées au cours d'un mois donné sont rémunérés.

Le Projet ne prévoit que les indemnités de mission dans le cadre de leur exercice.

10.6.2 Indemnités de mission

Le Travailleur qui effectue dans le cadre du Programme, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficie d'une indemnité forfaitaire tel que mentionné dans la « Note sur l'harmonisation des rémunérations des personnels de projets ».

L'indemnité en cas de déplacement en mission est prise en charge par le Programme.

10.7 TEMPS DE TRAVAIL

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

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

Le personnel cadre n'est pas soumis à cette règle de volume horaire de travail. En effet, le personnel cadre peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le cadre organise son emploi en fonction de plan de charge de travail du Projet. Toutefois, le Projet doit veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le personnel cadre ne doit pas prétendre à des indemnités d'heures supplémentaires.

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

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

Les temps de travail des travailleurs contractuels et des différents fournisseurs devront être conformes aux législations en vigueur.

Toutefois, la NES2 stipule que les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

10.8 TEMPS DE REPOS

Les temps de repos hebdomadaire sont les samedis et dimanches.

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.

10.9 CONGÉ

10.9.1 Congé annuel

Il est attribué au personnel un congé annuel payé dont la durée est fixée à vingt- quatre (24 jours) ouvrables pour chaque exercice compté du 1er janvier au 31 décembre.

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

Le droit de congé est inaliénable. Au projet de trouver des alternatives si des raisons impératives de service se présentent.

10.9.2 Congé de maternité

Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) et doit être rémunéré conformément à la législation en vigueur.

Ce congé de maternité n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

10.10 FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS

Les Travailleurs devront poursuivre le renforcement de leur compétence, en suivant les programme de formation et de renforcement de capacité défini par le projet.

Dans la mesure du possible, toutes les facilités seront accordées aux intéressés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

10.11 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET D'OPINION

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

11 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le FID disposera d'un mécanisme de gestion des plaintes qui traite les plaintes des travailleurs.

11.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les dispositions dans ce chapitre sont applicables au FID ainsi qu'aux prestataires de service travaillant pour le programme.

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

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

Il sera de la responsabilité du Projet recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Service des Ressources Humaines ou SRH, etc.)

11.2 CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS

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

TABLEAU 4 : CATEGORIES DE PLAINTES

Catégorie	Types	Exemples
Catégorie 1	Gouvernance du Projet	
Catégorie 2	Application de procédure	Entrave à l'application du présent PGM ; Entrave à l'application du règlement intérieur du FID ou de l'entité où travaille le travailleur
Catégorie 3	Contrat des travailleurs ou des prestataires	Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs
Catégorie 4	Respect des droits humains	Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail : • Inclusion/exclusion,

Catégorie	Types	Exemples
		• Discrimination, • Autres
Catégorie 5	Abus	• Abus de pouvoir et d'autorité, • Violence basée sur le genre (VBG)/Exploitation et Abus Sexuel-Harcèlement sexuel ; • Représailles à l'encontre des travailleurs ; • Extorsion de fonds...

Les plaintes devraient être catégorisées afin que les responsables de leur traitement soient bien identifiés. Cette catégorisation des plaintes relève du Directeur Général ou des Directeurs Inter Régionaux ou du Chef d'Antenne du FID.

11.3 PORTE D'ENTRÉE DES PLAINTES

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

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

Toutes les plaintes reçues seront enregistrées en tant que courrier arrivée au niveau du secrétariat.

11.4 DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DE PLAINTES

Généralement, les plaintes du personnel du FID pouvaient être traitées au niveau du service des ressources humaines, tandis que celles des prestataires pouvaient être gérées au niveau du service de passation des marchés ou au niveau des Directions opérationnelles.

Un comité de gestion des plaintes des travailleurs (CGPT) pourra être mis en place selon la nature, la description et la complexité du traitement de la plainte. Ce comité est composé de :

- Le Directeur Général,
- Le Directeur Principal chargé de la coordination, de l'administration, des finances et du management qualité,
- Le Coordonnateur de Ressources Humaines et Formation,

- Le Responsable des affaires juridiques,
- Le Chef de service de la Sauvegarde Environnementale et Sociale,
- Le Responsable de gouvernance citoyenne,
- 2 Représentants des travailleurs directs du programme.

11.5 MODE DE TRAITEMENT

D'une façon générale, à part les plaintes liées à des actes de VBG, il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent (tribunal de travail). C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

11.6 ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG)

9.6.1 Étapes du Règlement à l'amiable

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

Phase 1 : Réception et enregistrement des plaintes : Collecte des plaintes via "Boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance", enregistrement en tant que courrier « arrivée » et enregistrement dans le registre de plaintes (base de données).

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

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

Phase 4 : Réponses et les prises de mesures. Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du responsable (Directeur Général, Directeur Interrégional, Chef d'antenne). Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

Phase 5 : Procédure d'appel. Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des

constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution effectuée doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;

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

Phase 7 : Suivi et enregistrement des plaintes. Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes.

TABEAU 5 : ÉTAPE DE REGLEMENT DES PLAINTES

Étapes	Actions	Responsables	Délai
Etape 1 : Règlement à l'amiable sans intervention de l'Inspection de Travail			
Etape 1.1	Réception et enregistrement Envoi de l'accusé de réception au plaignant (si plainte non anonyme)	CGPT	1 jour
Etape 1.2	Catégorisation	CGPT	1 jour
Etape 1.3	Examen de la plainte et examen de pertinence	CGPT	7 jours
Etape 1.4	Communication des réponses des mesures	CGPT	2 jours
Etape 1.5	Etablissement du procès-verbal	CGPT	1 jour
Etape 1.6	Si entente : notification de l'intéressé	CGPT	1 jour
Sinon : passage à l'Etape 2			
Etape 2 : Tableau 6- Règlement à l'amiable avec intervention de l'Inspection de Travail			
Etape 2.1	Convocation des parties impliquées	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.2	Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.3	Communication des mesures de rétablissement de droit	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.4	Etablissement de procès-verbal	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.5	Si entente : notification de l'intéressé	Inspection de travail	
Sinon : passage à l'Etape 3			
Etape 3 : Action en Justice			
Etape 3.1	Comparution des parties devant le Tribunal	Tribunal de travail	Au prorata
Etape 3.2	Instruction	Tribunal de travail	Au prorata
Etape 3.3	Si insatisfaction : Procédure d'appel et de pourvoi en cassation	Tribunal de travail	Au prorata
Phase 4	Suivi et enregistrement des différends	CGDT	< 10 jrs

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

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

9.6.2 Clôture d'un cas

Un cas est classé comme clos au niveau du mécanisme selon les cas suivants :

- Une décision "*finale*" a été prise par le responsable ou le comité sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "*finale*" a été prise par le responsable ou le comité et les "*mesures décrites*" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié" ;
- Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle ;
- La clôture sera marquée par le fait que les résultats de la gestion de la plainte considérée sont restitués aux parties intéressées.

Note : Chaque étape devra être méticuleusement documentée.

11.7 MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

11.7.1 Cas de violences basées sur le genre (VBG)

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

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

11.7.1.1 Procédures de gestion des plaintes VBG/EAS-HS

La mise en place et la mise en œuvre des procédures de gestion de plaintes relatives au cas d'EAS/HS seront entièrement sous la supervision du prestataire de services en la matière, du

FID pour l'ensemble des projets inclus dans le Projet. La prestation inclura la proposition d'un dispositif appliquant « une approche centrée sur les survivants ».

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

Le mécanisme se structure comme suit :

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

I.1.1.1. Etape 1 : Dénonciation et signalement

On aura recours à des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire local pour recueillir la dénonciation et le signalement. La première porte d'entrée à privilégier est constituée par des parties prenantes et des acteurs locaux. Ils sont constitués principalement par les acteurs qui travaillent à proximité au niveau local, principalement les associations et groupes de femmes auxquels les membres de la communauté aspirent une confiance et une certaine aisance pour les survivants des actes de violence.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs du Programme et des communautés le numéro vert (le 113 déjà opérationnel au niveau national peut être mis à profit) et la boîte à doléances dans tous les lieux de travail du personnel.

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

I.1.1.2. Etape 2 : Enregistrement de plaintes

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

I.1.1.3. Etape 3 : Rapportage

Les dénonciations, impliquant des personnes liées à la mise en œuvre du programme, doivent être transmises auprès du responsable de VBG au sein du FID, au sein de la Banque mondiale et au sein du gouvernement (PCA, MPPSPF) dans les 24 heures, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte.

I.1.1.4. Etape 4 : Prise en charge des survivant(e)s et traitement des plaintes

Entre temps, le responsable VBG oriente le/la survivant(e) vers le (s) service (s) de prise en charge le(s) plus approprié (s) dans les meilleurs délais, selon leur volonté et consentement éclairé.

Au cas où la dénonciation concerne un acteur du programme, le dossier sera transmis au comité des enquêteurs spécialisés, qui va assurer l'investigation. S'il s'avère que le cas est vrai, le comité de décision va décider sur la sanction administrative qui doit être infligée à l'acteur présumé. Cette démarche n'empêchera pas le plaignant à envoyer l'affaire à la police et/au tribunal s'il le souhaite pour les sanctions pénales.

I.1.1.5. Etape 5 : Suivi de traitement de plaintes

Le responsable de VBG assure le suivi de traitement et de la gestion de toutes les plaintes. Systématiquement, il établit le rapport des actions engagées.

En vue de l'application des manquements aux codes de conduite, le Plan d'action EAS/HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse. Ce cadre détaille la manière dont les allégations d'EAS/HS seront traitées (procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas de violation du code de conduite par les travailleurs. Entre autres, le cadre :

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

11.7.2 Corruption

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

11.8 SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES

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

11.9 RAPPORTS PÉRIODIQUES

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du Projet à la Banque mondiale, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

12 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Procédures de sélection

Les prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code des impôts.

Un code de conduite doit être intégré dans le contrat des prestataires mandatés dans le programme.

Concernant les prestataires du FID, le contrat de prestations est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-type développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles ou travaux.

13 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les sensibilisations pour un changement de comportements (mesures de prévention contre la COVID 19, VBG) et à l'assistance aux ménages bénéficiaires, peuvent recourir à des travailleurs communautaires (CPS, ML) dans un certain nombre de situations distinctes.

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

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

Gestion des risques et effets potentiels des activités pour les Travailleurs communautaires

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

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre des travailleurs communautaires, le programme déterminera clairement le montant de transfert, les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires.

- **Principes de recrutement des Travailleurs communautaires**

Les principes suivants seront pris en comptes par le programme :

- Les travailleurs communautaires doivent participer de leur plein gré aux activités du programme ;

- L'âge minimal des travailleurs est de 18 ans révolus avec la présentation de la carte d'identité nationale;
- **Le renforcement de capacité des Travailleurs communautaires**

Le renforcement de capacité des Travailleurs communautaires par les équipes du FID est prévu pour les CPS et ML dans le cadre des activités du programme.

- **Types de contrat pour travailleurs communautaires**

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

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

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

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

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

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

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

- **Mécanisme de gestion de plaintes pour les Travailleurs communautaires**

Pour le traitement des conflits nés de l'emploi des travailleurs communautaires, on mettra en place dans chaque localité concerné un comité local de gestion des litiges. Ce comité est composé par : les autorités traditionnelles, les représentants des Travailleurs externes et acteurs locaux, le représentant de CGP, le représentant de la Commune, et le représentant du Fokontany. Tout conflit non résolu au niveau du Comité local sera porté auprès de la Direction interrégionale ou Direction Générale.

13 SUIVI / EVALUATION DES PGMO

La mise en œuvre des PGMO réunit presque toutes les parties prenantes du Programme. Les parties prenantes, notamment les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les fournisseurs et les travailleurs communautaires assureront la pleine application et la réalisation des directives des PGMO.

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

Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES2, il doit être établi un système de suivi, contenant des indicateurs. A titre non-exhaustif, ces indicateurs se rapportent aux grandeurs suivantes :

- Nombre d'anomalies relatives aux contrats
- Nombre de plaintes reçues
- Taux de traitements des plaintes
- Taux de respect des dispositions sanitaires et sécuritaires dans le lieu de travail
- Nombre d'incidents / accidents en milieu du travail
- Nombre de décès/ blessés/ valeur dérobée
- Nombre de cas de violation du code de conduite
- Taux de violations sanctionnées
- Nombre de cas de VBG/EAS/HS
- Taux de cas VBG/EAS/HS traités
- % des travailleurs directs femmes
- % des bénéficiaires femmes récipiendaires
- Taux de travailleurs directs et travailleurs contractuels ayant signé le code de conduite
- Nombre de séances de formation/prise en main à l'endroit des travailleurs directs/ travailleurs contractuels/ CPS et ML
- Nombre de séances de sensibilisation à l'endroit des bénéficiaires
- Taux d'application des plans de redressement

Le suivi-évaluation se poursuivra au cours de l'évaluation du Projet, à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. De la sorte, cela permet de suivre les réalisations, et à terme, de mesurer les résultats de l'application des PGMO.

Les contenus des PGMO peuvent être révisés et le document révisé est resoumis à la Banque mondiale pour approbation.

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

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

14 BIBLIOGRAPHIE

- Cadre Environnemental et Social. Banque Mondiale. 121 pages.
- Ministère d l'Agriculture et de l'élevage. Août 2022. Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP). Programme Régional de Résilience des Systèmes alimentaires pour l'Afrique Orientale et Australe (P178566). 1page
- Ministère des Finances/ Ministère de l'Agriculture et de l'élevage. Mai 2022. Plan d'engagement Environnemental et Social. Programme résilience des Systèmes alimentaires pour l'Afrique de l'Est et Australe-P178566. Version négociée
- Ministry of Finance / Ministry of Agriculture and Livestock. Mai 2022. Environmental and Social Commitment Plan ESCP. Food System resilience program for eastern and southern Africa-P178566. Negotiated version. 16pages
- MTP. Madagascar Road Sector Sustainability Project. June 2022. Environmental ans Social Commitment Plan ESCP. Revised version. 20 pages
- Ministère de la Santé Publique. Mai 2022. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE. Projet d'amélioration des résultats nutritionnels-Phase 2 (PARN 2). Version Draft. 38 pages
- Ministère de la Santé Publique. Mai 2022. PLAN DE MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES. Projet d'amélioration des résultats nutritionnels-Phase 2 (PARN 2). 96 pages
- Ministère de la Santé Publique. 21 Juin 2022. PLAN D'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL. Phase 2 du projet d'amélioration des résultats nutritionnels utilisant l'Approche programme à phase multiples (P175110). Version Négociée. 11pages
- Ministère de la Santé Publique. June 21 2022. ENVIRONMENTAL and SOCIAL COMMITMENT PLAN. Phase 2 of improving nutrition outcomes using the multiphase programmatic approach (P175110). NEGOTIATED VERSION. 11pages
- Ministère de la Santé Publique. Mai 2022. CADRE DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE. PROJET PREPARATION AUX PANDEMIES ET RENFORCEMENT DES SERVICES DE BASE. Version 3. 3pages

15 ANNEXES

ANNEXE 1: CODE DE CONDUITE POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROGRAMME

1. A qui s'applique le présent code ?

Ce code de conduite s'applique notamment à tout le personnel et tous les partenaires du FID.

2. Obligations

2.1. Ethiques et Valeurs

Au cours de vos interventions, il vous est demandé d'agir conformément à l'éthique et aux valeurs suivantes :

- Intégrité
- Respect du droit et des mœurs locaux en vigueur¹
- Respect des autorités à tous les échelons
- Respect des ménages bénéficiaires
- Responsabilité
- Esprit d'équipe
- Engagement envers le code
- Conduite professionnelle
- Comportement convenable avec les populations ou les autorités : Vous devez toujours être conscient que vous ne pouvez faire votre travail qu'avec la bonne volonté et la coopération des populations et des autorités
- Faire preuve de bon sens
- Respect des différents manuels opérationnels en vigueur
- Respect de l'esprit de protection sociale et filets sociaux

2.2. Exactitude des informations

Les données collectées lors de la mise en œuvre des activités doivent refléter un caractère exact. Ceci comprend non seulement l'exactitude des informations collectées, mais aussi d'autres données comme, notamment, l'établissement des ordres de mission, les calculs des indemnités, les remboursements des reliquats, les rapports de mission, les notes de frais, et d'autres documents, comme les curriculums vitæ, sans que cette liste soit limitative.

¹ Les agents se préserveront des pratiques dans certaines localités qui puissent favoriser des cas de viols, de pédophilie

2.3. Protection des biens appartenant au FID

Le FID exige que tout le personnel et ses partenaires protègent ses actifs. Tous les biens et matériels utilisés durant la mise en œuvre des activités du FID, doivent être utilisés à des fins légitimes, efficacement et uniquement pour les projets exécutés par le FID.

N'utilisez pas les biens appartenant au FID pour votre bénéfice personnel ou celui de quelqu'un d'extérieur au FID. Les actifs comprennent les ordinateurs, imprimantes, photocopieurs, tablettes, power bank, les laptops et les systèmes d'information, les voitures, les téléphones et les informations confidentielles, etc.

Le personnel/partenaire est tenu d'apprendre et de bien gérer les ressources et les biens appartenant au FID. Actuellement, les pénuries d'eau, de nourriture, d'énergie, de ressources naturelles s'aggravent dans le monde. De ce fait, il est sage de bien gérer leurs utilisations et leurs consommations.

Comment éviter le gaspillage ?

- Assurer que les lumières et les machines (ordinateur, imprimantes, etc.) soient éteintes avant de quitter les bureaux.
- Eviter de laisser couler de l'eau inutilement. Fermer bien les robinets pour éviter la goutte à goutte ou si des robinets sont abîmés, les réparer le plus vite possible (Un robinet qui fuit peut gaspiller entre 140 et 680 litres d'eau par jour).
- Bien comprendre la nécessité des matériels, des équipements, avant de procéder à un achat. Un objet en panne peut-être d'abord réparé avant d'être remplacé.
- Procéder aux recyclages quand c'est possible.

2.4. Communication externe au nom du FID

Seul le Directeur Général du FID et/ou la personne mandatée par le DG sont autorisés à représenter le FID auprès des médias et/ou des autorités judiciaires.

2.5. Confidentialité

Le FID respecte le caractère confidentiel des informations concernant tous le personnel et les partenaires, ainsi que leurs contrats. Ces derniers doivent également tenir confidentiels tous les informations et documents liés aux activités de FID.

2.6. Exigence en matière d'hygiène et d'assainissement²

FID s'engage à ce que son personnel utilise des installations sanitaires spécifiées respectant les standards de base pour éviter tout contact humain avec des substances ou produits dangereux qui pourraient nuire à leur santé : désinsectisation, évacuation des déchets, latrines, dératisation, etc. Les activités d'assainissement doivent être prises au sérieux car un milieu malsain peut entraîner de nombreuses maladies pour les Travailleurs.

Le personnel aura ainsi à sa disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période la période d'exécution de leur mission.

² Il est recommandé que l'entreprise s'adonne à des activités d'assainissement du milieu : dératisation, débroussaillage, désinsectisation.

2.7. Respect des instructions de travail raisonnables

FID est tenu de bien respecter correctement les droits de son personnel conformément aux normes du travail et des normes environnementales et sociales élaborés par la banque : respect des congés des personnels, respects des horaires de travail, protection des personnels contre les risques liés au travail, etc.

3. Interdictions

Les interdictions suivantes s'appliquent au personnel et partenaires de FID.

3.1. Corruption

Le personnel et les partenaires du FID devront s'abstenir d'utiliser de leur position pour obtenir un avantage personnel ou au profit d'un tiers, pendant la mise en œuvre des activités, conformément à la loi 2016-020 du 22 août 2016 sur la lutte contre la corruption.

3.2. Violences et harcèlement

Le FID s'engage à faire en sorte que son personnel et ses partenaires travaillent dans un environnement sûr et respectueux, exempt d'intimidation, de violence, et harcèlement sous toutes ses formes.

3.2.1. Violence

La violence est définie comme étant l'usage de force/pouvoir exercée par une personne ou un groupe de personnes dans le but de contraindre, de détruire ou d'endommager :

Il est du devoir de chacun de se respecter verbalement que physiquement sans tenir compte de son sexe. D'après UNFPA³, la violence basée sur le genre (VBG) est une forme de violence touchant l'homme, les femmes, les jeunes filles, les jeunes garçons en même temps. Cependant, les femmes et les jeunes filles sont les plus souvent concernées du fait de leur vulnérabilité.

Exemples :

- Violence physique : gifles, coups, blessures, amputation d'un membre, tirer les cheveux, frapper, et occasionnant douleurs, gêne ou blessures. etc.
- Violence sexuelle : agression sexuelle, viol, harcèlement sexuel, avances sexuelles déplaisantes, transmission volontaire des IST/SIDA...etc.
- Violence psychologique : intimidations⁴ et menaces, discrimination de enfants sur la base du sexe, exploitation des femmes/filles, ...etc.
- Violence économique : prostitutions forcées, interdiction d'exercer une profession ou une activité économique, proxénétisme, etc.
- Violence verbale : insultes, injures, langage grossier, humiliation, etc.

3.2.2. Harcèlement

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique, visant à affaiblir la personne qui en souffre. On distingue le harcèlement moral, le harcèlement physique et le harcèlement sexuel :

³ Fonds des Nations Unies pour la Population

⁴ Mauvais traitement répétitif d'autrui qui menace, humilie ou intimide le (la) victime. D'habitude, elle prend la forme d'agressions verbales dans un milieu de travail et le plus souvent d'ordre psychologique plutôt que physique. Voici quelques exemples d'intimidation :

- Rappeler sans cesse vos erreurs
- Critiquer injustement une personne
- Punir une personne sans en avoir de raison
- Répandre des rumeurs malveillantes, de commérage ou des insinuations
- Rabaisser les opinions d'une personne

- Harcèlement moral : conduites abusives (gestes, paroles, comportements) répétées, systématiques qui gênent et dégradent les conditions de vie et/ou de travail de la personne concernée.
- Harcèlement sexuel verbal : blagues sexistes, remarques sur l'apparence physique ou sur la vie privée, etc.
- Harcèlement sexuel non-verbal : sifflements, regards à connotation sexuelle, etc.
- Harcèlement sexuel physique : attouchements, touchers physiques, se faire embrasser, chatouiller, etc.

3.3. Traite / exploitation sexuelle⁵

Tout le monde peut être victime d'exploitation sexuelle mais personne ne doit en être victime encore plus les enfants.

Traite : Exploitation d'individus à des fins lucratives (exploitation dans la prostitution, exploitation dans la mendicité, esclavage, etc.). Les personnes victimes de la traite peuvent être exploitées sexuellement ou soumises à des travaux forcés ou autres.

La traite est régie et punie par la Loi n° 2007-038 du 14 Janvier 2008 modifiant et complétant certaines dispositions du Code Pénal Malgache sur la lutte contre la traite des personnes et le tourisme sexuel.

3.4. Travail des enfants⁶

Le FID et ses partenaires doivent veiller à ce que chaque enfant impliqué dans le Projet vit dans un environnement favorable à leur développement physique, intellectuel et moral. Ils doivent être protégés contre toute forme de violence, d'exploitation et abus sexuel, de discrimination, de maltraitance et de toutes formes de dangers qui pourront affecter leur sécurité. Pour leur bien-être, les enfants mineurs ne doivent pas travailler, cela signifie priver leur enfance. Encore plus, ils ne doivent pas être exploités à des fins commerciales. Voici quelques formes de travail interdits aux enfants mineurs :

- Les travaux forcés,
- La traite,
- Prostitution,
- Tâches ménagères pendant de longues heures, port d'objets lourds, etc.

3.5. Autres agissements à proscrire

Le personnel et les partenaires du FID doivent s'abstenir de :

- Déléguer ses fonctions à une autre personne (i) cas FID : qui n'est pas dans l'organigramme (ii) cas partenaire : qui n'a pas été présentée dans le contrat du partenaire.
- Se faire accompagner dans le cadre du travail par des personnes qui ne sont pas des acteurs⁷ du programme, sans l'autorisation préalable de FID.
- Promettre quoi que ce soit à la population.
- Tenir des discussions sur des sujets sensibles (d'ordre politique, religieux, etc.) pendant la mise en œuvre des activités.
- Se mêler à des conflits entre habitants.
- Se livrer à des activités autres que celles du Projet.
- Abandonner votre travail
- S'enivrer durant les heures de travail.
- Fraude
- Vol

⁵ Article 7 : « Art.334 quarter - L'exploitation sexuelle, définie par l'article 333 ter, est punie de la peine de cinq (05) à dix (10) ans d'emprisonnement et d'une amende de 4 000 000 Ar à 20 000 000 Ar. L'exploitation sexuelle est punie des travaux forcés à temps si elle a été commise sur la personne d'un enfant, de l'un ou de l'autre sexe, au-dessous de l'âge de quinze ans accomplis. Si l'exploitation sexuelle a été commise à des fins commerciales sur un enfant de dix-huit (18) ans, l'auteur est puni des travaux forcés à temps. »

⁶ Décret relatif au travail des enfants, Article. 15. -Toutes les formes de travail forcé ou obligatoire notamment la vente et la traite des enfants, l'utilisation des enfants comme gage pour payer la dette de la famille, l'esclavage, le recrutement forcé ou obligatoire en vue de l'utilisation des enfants dans des confits armées sont interdits.

⁷ Autorités locales, bénéficiaires, partenaires, etc

- Négligence
- Abus

4. Prise de décision et code de conduite

4.1. Cas de doutes

S'il vous arrivait d'avoir des doutes sur la conduite à adopter lors d'une prise de décision, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que cela est conforme au code ?
- Est-ce que cela est légal et conforme aux procédures ?
- Est-ce que cela reflète les valeurs et l'éthique que vous devez observer ?
- Est-ce que cela donne une bonne image de moi et du FID ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « NON », ne le faites pas. Et si vous continuez à avoir des doutes, demandez conseil auprès des Responsables suivants :

- Le Directeur Général (DIRGEN)
- Les personnes mandatées par le DG
- Le Responsable Gouvernance citoyenne (RGC)
- Le Chef de Service Ressources Humaines (CSRH)
- Le Chef de Service Sauvegarde Environnementale et Sociale (CSSES)

4.2. Signaler les manquements présumés du Code

Chacun de nous a l'obligation de faire observer ce code de conduite. Si vous observez un comportement qui vous préoccupe, ou qui est susceptible de représenter une violation de notre Code, signalez-le rapidement. En agissant ainsi, vous donnez au FID la possibilité d'étudier le point qui lui est signalé et, le cas échéant, d'y remédier, idéalement avant qu'il ne devienne une infraction à une loi ou un risque à la bonne réalisation des activités du FID.

Pour signaler une violation, utiliser généralement le mécanisme de gestion des plaintes du FID sauf pour le cas d'une corruption où les plaintes doivent être directement déposées soit :

- Par téléphone en composant le numéro vert 033 54 600 21,
- Sur la page Facebook : *Bianco Madagascar*
- En ligne : <https://bianco-mg.org>

Les plaintes relatives aux incidents suivants doivent être obligatoirement signalées au TTL de la Banque Mondiale dans les meilleurs délais et déclenchent les **protocoles y afférents** :

1. Accidents engendrant décès / infirmité,
2. Violence basée sur le genre (VBG), notamment les abus/harcèlements sexuels et exploitations sexuelles
3. Violence sur les enfants

5. Aucunes représailles

Le FID apprécie l'aide des Agents de terrain/missionnaires qui alertent sur les problèmes potentiels que le FID doit régler. Un Agent qui signale de bonne foi une violation du code de conduite ne peut subir un préjudice en termes de :

- Menace,
- Intimidations,
- Harcèlement ou toutes autres violences,
- Suspension de contrat.

6. Application du Code de conduite et Contrat

Le code de conduite fait partie intégrante du contrat/ du TDR/ de la convention signé (e) par chaque personnel et partenaire du FID. A son tour, ce dernier est tenu d'informer et de faire signer ce code à tous ses agents de terrain respectifs.

Le personnel du FID est également tenu de consacrer au moins une séance d'information du présent code à tous les partenaires du FID.

En signant ce code de conduite, et/ou le contrat/ la convention - signature qui doit être précédée de la mention « *Lu et approuvé* » - le partenaire et ses agents de terrain reconnaissent qu'ils :

- Ont lu tout le code de conduite et compris leurs responsabilités,
- Ont eu l'occasion de poser des questions pour clarifier des aspects peu clairs du code,
- Acceptent de respecter ses principes,
- Acceptent de signaler au FID toute violation du code,
- Acceptent de coopérer dans toute enquête sur les violations du code,

Le fait de ne pas avoir lu le Code ou de ne pas avoir signé ne peut pas servir d'excuse pour ne pas se conformer au Code et ne pas être passible de sanctions.

Nom, Prénom et Signature (Signataire du contrat/convention), précédée de la mention « *Lu et approuvé* »

Sanctions en cas de violation du code de conduite

	Nullité du contrat	Exception d'inexécution	Exécution aux frais du débiteur	Suspension du contrat	Mise en demeure
Ethiques et Valeurs				☒	☒
Exactitude des informations	☒			☒	☒
Communication externe au nom du FID				☒	☒
Protection des biens appartenant au FID				☒	☒
Confidentialité				☒	☒
Respect des instructions de travail raisonnables		☒	☒	☒	☒
Corruption	☒			☒	☒
Violences et harcèlement				☒	☒
Traite / exploitation sexuelle				☒	☒
Travail des enfants				☒	☒
Déléguer ses fonctions à une autre personne (i) <u>cas FID</u> : qui n'est pas dans l'organigramme (ii) <u>cas partenaire</u> : qui n'a pas été présentée dans le contrat du partenaire.			☒	☒	☒
Se faire accompagner dans votre travail par des personnes qui ne sont pas des acteurs ⁸ du programme, sans avoir informé votre chef et obtenu l'autorisation de sa part.					☒
Promettre quoi que ce soit à la population.			☒		☒
Tenir des discussions sur des sujets sensibles (d'ordre politique, religieux, etc.) pendant la mise en œuvre des activités.					☒

⁸ Autorités locales, bénéficiaires, partenaires, etc

	Nullité du contrat	Exception d'inexécution	Exécution aux frais du débiteur	Suspension du contrat	Mise en demeure
Se mêler à des conflits entre habitants.				✓	✓
Se livrer à des activités autres que celles du Projet.				✓	✓
Abandonner votre travail		✓		✓	✓
S'enivrer durant les heures de travail.				✓	✓
Fraude,			✓	✓	✓
Vol,				✓	✓
Négligence			✓	✓	✓
Abus				✓	✓

Annexe 2 : Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG/EAS-HS /VCE

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

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

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

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

Le mécanisme se structure comme suit, :

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

Il est à noter que le mécanisme adoptera une approche centrée sur les survivants pour répondre aux cas signalés d'EAS/HS. Il faut s'assurer en premier lieu que les survivants sont sûrs de signaler toute plainte en forme EAS/HS et qu'ils auront confiance au système pour le signalement. Pour ce faire, le programme appliquera un MGP ayant des procédures pour enregistrer les cas de manière sûre et confidentiel.

ETAPE 1 : DENONCIATION ET SIGNALEMENT

On aura recours à des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire local pour recueillir la dénonciation et le signalement. La première porte d'entrée à privilégier est constituée par des parties prenantes et des acteurs locaux. Ils sont constitués principalement par les acteurs qui travaillent à proximité au niveau local, principalement les associations et groupes de femmes auxquels les membres de la communauté aspirent une confiance et une certaine aisance pour les survivants des actes de violence.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs du Programme et des communautés le numéro vert (le 113 déjà opérationnel au niveau national peut être mis à profit) et la boîte à doléances dans tous les lieux de travail du personnel.

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

ETAPE 2 : ENREGISTREMENT DE PLAINTES

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

ETAPE 3 : RAPPORTAGE

Les dénonciations, impliquant des personnes liées à la mise en œuvre du programme, doivent être transmises auprès du responsable de VBG au sein du FID, au sein de la Banque Mondiale et au sein du gouvernement

(PCA, MPPSPF) dans les 24 heures, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte.

ETAPE 4 : PRISE EN CHARGE DES SURVIVANT(E)S ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Entre temps, le responsable VBG oriente le survivant vers le (s) service (s) de prise en charge le plus approprié (s) dans les meilleurs délais, selon leur volonté et consentement éclairé.

Au cas où la dénonciation concerne un acteur du programme, le dossier sera transmis au comité des enquêteurs spécialisés, qui va assurer l'investigation. S'il s'avère que le cas est vrai, le comité de décision va décider sur la sanction administrative qui doit être infligée à l'acteur présumé. Cette démarche n'empêchera pas le plaignant à envoyer l'affaire à la police et/au tribunal s'il le souhaite pour les sanctions pénales.

ETAPE 5 : SUIVI DE TRAITEMENT DE PLAINTES

Le responsable de VBG assure le suivi de traitement et de la gestion de toutes les plaintes. Systématiquement, il établit le rapport des actions engagées.

En vue de l'application des manquements aux codes de conduite, le Plan d'action EAS/HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse. Ce cadre détaille la manière dont les allégations d'EAS/HS seront traitées (procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas de violation du code de conduite par les travailleurs. Entre autres, le cadre :

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

ANNEXE 3 : ANALYSE COMPARATIVE DES EXIGENCES DE LA NES 2 ET DES DISPOSITIONS DE LA LEGISLATION NATIONALE

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
CHAMP D'APPLICATION					
Types de travailleurs concernés	3, 8	Travailleurs directs	Loi n°66-003 (LTGO : Loi sur la Théorie Générale des Obligations) Loi n°2003- 044 sur le Code du Travail	Travailleurs. Travailleurs.	Les travailleurs employés directement par l'Emprunteur sont reconnus 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 protégé par le Code du travail selon la législation nationale. Même si dans le droit du travail malagasy le Consultant n'est pas protégé par les dispositions du Code du travail, dans le cadre de ce Projet, le Consultant sera protégé grâce à la NES 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 des ressources humaines tel que défini par le statut général des fonctionnaires (Loi n°2003-011). Les exigences de la NES 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.	Travailleurs. 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 sont connus par le droit malagasy comme des travailleurs

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

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
				dispositions des conventions collectives.	
Conditions de travail et d'emploi					
Informations et documents sur les conditions de l'emploi	10	Communication aux travailleurs des informations et documents clairs et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi. Communication faite au début de la relation de travail, et en cas de changement important des conditions d'emploi.	Art.6 de la Loi n°2003-044. Art.9, 12 Arrêté n°1454-IGT.	Remise au travailleur au moment de l'embauche du Contrat de travail. Affichage du Règlement intérieur (Convention collective, Accords d'établissement.)	La NES2 exige plus qu'un affichage des informations et documents. La communication indiquée par les exigences paraît être plus explicite et personnelle.
Rémunérations – Salaires	11 a)	Rémunération sur une base régulière.	Art.63 de la Loi n°2003-044.	Païement des salaires à intervalles réguliers dont le retard donne lieu à majoration.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
		Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Art. 69 de la Loi n°2003-044. Art. CGI. Art. CPS.	Retenues acceptées : prélèvement obligatoires, acomptes, avances spéciales écrites, saisie arrêt ou cession volontaire suivant le Code de procédure civile.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Congés	11 b)	Les travailleurs du projet devront bénéficier de : • périodes hebdomadaires de repos appropriées ; • congés annuels ; • congés de maladie ; • congé de maternité et • congé pour raison familiale, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du personnel.	Art.80, 86, 87 de la Loi n°2003-044.	Le travailleur bénéficie de : • repos hebdomadaire obligatoire ; • jours fériés chômés et payés ; • congés payés annuels ; • permissions exceptionnelles pour 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	12	Lorsque prévus, avis en temps opportun du	Art.21, 22, 25	Information écrite préalable obligatoire sur	L'information sur les indemnisations de

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
la relation de travail		licenciement et informations sur les indemnités de départ.	Loi n°2003- 044.	les motifs de licenciement et communication du dossier, fourniture des moyens de défense, notification écrite de la décision de licenciement, ouverture des divers droits. Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.	départ n'est pas rendue obligatoire par le droit malagasy. Mais c'est un plus apporté au droit du travailleur par la NES2.
		Tous les salaires acquis, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et - tout autre avantage, seront versés avant ou dès la fin de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, ou le cas échéant, au profit des travailleurs du projet.	Art.22, 28, 30 Loi n°2003- 044. Art.272, 304, 305 Décret n°69-145.	Règlement dès la cessation de travail des droits ouverts : solde de salaire, indemnité compensatrice de congé non pris, préavis, délivrance d'un certificat de travail, indemnité de licenciement en cas de licenciement économique. Le remboursement des cotisations sociales est effectué par la CNaPS seulement à la retraite ou à l'ouverture de l'octroi d'allocations en cas d'insuffisance de droits acquis.	Le droit malagasy ne permet pas que les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite soient versées au travailleur à la fin de la relation du travail. Cette partie des exigences de la NES2 est en contradiction avec le droit malagasy. Elle est aussi moins protectrice des droits du travailleur que les prescriptions du droit. Ainsi, elle ne peut pas être appliquée en tant que telle.
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet : ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne 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	13)	Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures	Art.5, 23, 261 Loi n°2003-044	Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de	La description des mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement, - à l'intimidation et/ou - à l'exploitation.		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.	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.	Dispositions Non Prévue	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le droit malagasy ne permet pas cette exception de la NES2 pouvant justifier la prise d'une mesure discriminatoire.
Mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs	15	L'Emprunteur mettra en place des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme : - les femmes, - les personnes handicapées, - les travailleurs migrants et - les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES). Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction * de la situation du travailleur du projet et * de la nature de sa vulnérabilité.	Art.93ss, 100 ss, 104 ss Loi n°2003-044. Décret n°2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.	L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de quinze (15) ans sur toute l'étendue du territoire de Madagascar. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Les personnes handicapées doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Organisations de travailleurs					
Droit de participation des travailleurs dans les organisations	16	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à constituer et à adhérer à des organisations	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		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
de travailleurs de leur choix		de travailleurs de leur choix sans interférence et - à négocier collectivement sans interférence le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté. En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies. Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions des organisations de travailleurs, le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point - des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et de l'emploi. - L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs. L'Emprunteur ne procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
Age minimum d'emploi	17	Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum.	Art.100 alinéa 1 ^{er} , 102 Loi	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		Age minimum fixé : 14 ans sauf âge plus élevé fixé par la loi.	n°2003-044.	auquel cesse la scolarité obligatoire.	
Conditions d'emploi des enfants	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement dans les conditions spécifiques suivantes a) le travail n'est pas interdit b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux c) l'Emprunteur effectue une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la présente NES.	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art.2 Décret n°2007-563.	Les enfants de plus de 15 ans et les enfants de 14 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
	19	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans tout travail susceptible : - d'être dangereux - d'entraver leur éducation - d'être préjudiciable à leur santé ou leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art. 3ss Décret n°2007-563.	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux de nuit et les heures supplémentaires, les travaux immoraux, les travaux excédant leur force, les travaux forcés et les travaux dangereux ou insalubres.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Travail forcé					
Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	20	Interdiction de travail forcé ou service qui est obligatoire ou involontaire : <i>travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i> Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Art.4 Loi n°2003-044. Art.15 ss Décret n°2007- 563.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. 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 ;

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
					- Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire.
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.	Art.158, 159 Loi n°2003- 044.	Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise. 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 plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaites au niveau de l'entreprise Le Comité d'Entreprise est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.	A l'intérieur de l'entreprise, le recours aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise peut ne pas répondre aux exigences de la mise à disposition et d'utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2. En dehors de la NES2, ledit recours est un droit mais il n'y aucune obligation pour l'employeur de mettre en place une procédure ou un mécanisme pour le rendre simplement utilisable et connu par les travailleurs. La NES2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet.
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	Dispositions Non Prévues	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

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		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.			malagasy.
Caractère du mécanisme de gestion des plaintes et autres moyens de recours	23	Ce mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes mis en place par des conventions collectives.	Art.199-208 Loi n°2003- 044. Art.209-227 Loi n°2003- 044.	Tout différend individuel de travail entre travailleurs et employés peut toujours être ou doit être, selon le cas, porté devant l'inspection du travail et ensuite devant le tribunal du travail. Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	Quel que soit le mécanisme de gestion de plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du travail et du juge du travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront • les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas,	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	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BP11.		milieu de travail.	
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	Dispositions Non Prévue	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	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.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet : • pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que • pour fournir des informations aux travailleurs du projet, la formation sur la sécurité et la santé au travail, et la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle.		Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.	
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	27	Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet : • signalent les situations de travail dont ils estiment qu'elles sont dangereuses ou malsaines, et • la possibilité pour eux d'exercer leur droit de retrait d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui exercent leur droit de retrait de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail jusqu'à ce que des mesures correctives nécessaires pour corriger la situation aient été prises. Les travailleurs du Projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait.	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	En dehors des cas d'indication et d'affichage des matériels et manipulations dangereux, et sauf en matière de radioprotection (signalisation des zones réglementées et zones interdites), les textes ne prévoient pas expressément l'obligation générale de signalisation des situations de travail estimées dangereuses ou malsaines. Le droit de retrait n'est pas reconnu par le droit malagasy. Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur : elle sera appliquée dans le cadre de ce Projet.
Cantines –	28	Seront fournis aux travailleurs du projet :	Art.113, 124-127	Atmosphère et ambiance générale des	Il y a correspondance entre la NES2 et le

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement		- des moyens appropriés aux circonstances de travail, y compris l'accès : • à des cantines, • à des installations sanitaires et • à des zones de repos appropriées. Lorsque des services d'hébergement seront fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement seront élaborées et mises en œuvre : • pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs du projet, et • pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	Loi n°2003-044 Art.115 Loi n°2003-044 Art.125 Loi n°2003-044 Art.116 Loi n°2003-044 Art.121 Loi n°2003-044	lieux de travail Installations sanitaires, etc. Espace de détente Cantines Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage	cadre national, même si certains des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur par le Code du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans 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 la 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	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 mais les exigences de la NES2 sont plus précises : elles seront appliquées

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats.			
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS					
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs contractuels : - sont des entités légalement constituées et fiables, et - appliquent des procédures de gestion du lieu du travail conformes au projet, qui leur permettra de fonctionner en conformité avec les exigences de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34-42.	Dispositions Non Prévues	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 malagasy.
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.	Dispositions Non Prévues	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 malagasy.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants.	Art.51 Loi n°2003-044.	En cas d'insolvabilité du sous- traitant, l'entrepreneur lui substituera. Le nom et l'adresse de l'entrepreneur doivent être affichés dans les locaux, bureaux et ateliers du sous-traitant.	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs. Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
					textes malagasy.
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.	Dispositions Non Prévue	Les textes nationaux 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 malagasy.
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES					
Recours aux travailleurs communautaires sur une base volontaire	34	Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES2 est susceptible de ne pas être appropriée.	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	<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		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
				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.	Dispositions Non Prévues	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 malagasy.
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-	Dispositions Non Prévues	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 malagasy.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		dessus. La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.			
Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail. Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet. L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet	Dispositions Non Prévues	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 malagasy.
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur	Dispositions Non Prévues	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 malagasy et seront appliquées dans le cadre du Projet.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		prendra des mesures appropriées pour y remédier			
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30 : • tiendra compte de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le projet et • devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.	Dispositions Non Prévue	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 malagasy.
G. TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	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	Dispositions Non Prévue	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 malagasy.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou	Dispositions non prévues	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 malagasy.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le programme
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.			
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité. 42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires. Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur devra, pendant une période raisonnable, changer de fournisseurs primaires et devra recourir à des fournisseurs qui pourront prouver qu'ils respectent les exigences pertinentes de la présente NES.	Dispositions non prévues	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 malagasy.

ANNEXE 4 : CLASSIFICATION DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE A MADAGASCAR

Catégorie	Qualification professionnelle
I. – TANNERIES	
M - 1	<i>Manœuvre ordinaire</i> : chargé des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'apprentissage tels que balayage, gardiennage, manutentions diverses et en particulier : a. Le travail de rivière : reverdissage, salage, trempe et manipulation des peaux. Epilage, écraminage, déchaillage ; b. Opérations de basserie : mise des peaux sur bambous, immersion des peaux en bassins successifs ; c. Extraction : manipulation du mimosa, québracho, châtaignier et autres extraits tannants ; d. Presse : mise des peaux sur les presses et enlèvement des peaux après pression ; e. Manipulation des cuirs secs en vue d'opérations ultérieures ou d'expédition ; f. Tannage au foulon : préparation du bain, immersion et retrait des peaux ; g. Pigmentation à la main (brosse ou peluche, etc.).
M - 2	<i>Manœuvre spécialisé</i> : chargé de travaux élémentaires et en particulier : Refaisage et couchage des cuirs en fosse, mise au vent consistant à donner aux peaux à l'aide d'une étire ou d'une machine spéciale une surface plane et unie ; Ebourrage à la main ; Opérations de finissage : palissonnage, meulage, liégeage, cylindrage, glaçage et lissage ; Pigmentation au pistolet...
O.S. - 1	<i>Aides-ouvriers effectuant les travaux suivants</i> : écharnage, dérayage, refendage des cuirs à la main ou à la machine..
O.S. - 2	<i>Ouvrier ordinaire supérieur à l'O.S.-1</i> : qui peut exercer sous surveillance des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une année et demie de pratique au moins dans la classe O.S.-1. Commandeur susceptible d'exécuter tous les travaux courants de son métier et de diriger le travail de 10 M-1 ou M-2 ou apprentis...
Hors catégorie	Spécialiste hautement qualifié dont les conditions d'emploi sont à définir dans chaque cas particulier compte tenu des diplômes techniques, des références, des connaissances acquises dans l'industrie des cuirs.
Hors catégorie	

II. FILIERE TECHNIQUE

Catégorie	Qualification générale	Electricité		Eau
		Production	Distribution	
1 A (M-1)	Manœuvre ordinaire. Travailleur valide et sain auquel il est demandé uniquement des travaux manuels, manutention ou autres, ne nécessitant pas d'efforts particulièrement pénibles.	Pompage et manutention des fûts de gas-oil. Aide matérielle aux travaux d'entretien et de nettoyage des locaux et des ouvrages.	Terrassement. Manutention. Transport et levage. Déroulage de câble. Manœuvre de sous-station, d'atelier. Nettoyage de locaux et cours.	Terrassements divers, service concasseur. Extraction. Tamisage, transport sable. Service des filtres. Brassage des bacs à réactifs. Confection des solutions. Nettoyage des pompes. Manœuvres des vannes sur ordres.

1 B (M-2)	Manœuvre spécialisé : travailleur ayant acquis par la pratique une habileté particulière dans des travaux manuels de manutention et autres. Capable en général d'efforts physiques importants ainsi que de comprendre et d'exécuter les ordres qui lui sont donnés en français.	Exécution d'opérations auxiliaires sous les ordres d'un agent responsable de machines. Aide matérielle aux travaux de montage, démontages, nettoyage et graissage des machines.	Manœuvre de force. Aide-ouvrier, aide-monteur de lignes, de branchements et des postes. Graisseur de véhicules. Tableautier de sous-station débutant. Monteur de pneus et laveur de voiture.	Mise en marche des pompes, entretien. Confection de dalles, agglomérés, etc., sur moules, petits travaux d'entretien sous surveillance. Aide à la pose de canalisation, graissage pompes.
2 A (OS-1)	Ayant une connaissance au moins rudimentaire de la langue française.	Fonctionnement normal d'une machine. Initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur une machine. Conducteur de tableau 1er degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessités par l'exploitation d'une usine. Responsabilités : Initiative opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur la distribution.	Forgeron, tourneur, menuisier, soudeur débutant, monteur de lignes, de branchements, de postes débutant. Posteurs de compteurs. Aide-étalonneur, bobinier débutant, tableautier de sous-station.	Conducteur de filtres d'épuration et de machines. Aide-charpentier. Travaux d'entretien divers pour tout ce qui concerne le bois.
2 B (OS.2)	Ouvrier ordinaire d'habileté et de rendement courants, exerçant la profession depuis un an et demi au moins ou diplômé d'un centre de formation professionnelle accélérée, comprenant et parlant couramment le français.	Conducteur de machines 2è degré : conduite d'une ou plusieurs machines. Contrôle et réglage de la tension. Responsabilités. Fonctionnement continu d'une machine importante ou de plusieurs petites machines. Conducteur de tableau 2è degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessaires pour l'exploitation d'une grande usine.	Dépanneur-monteur et régleur de lignes. Monteur de branchements et d'installations intérieures. Charpentier. Peintre. Ajusteur, mécanicien. Soudeur à l'arc électrique et autogène. Bobineur. Chef de quart de sous-station. Chauffeur de véhicules automobiles.	Mécanicien 2è catégorie. Démonte et monte sous surveillance, pour entretien, les organes de pompes et moteurs. Travaux divers, sous surveillance, de forge et d'ajustage. Sert aux machines courantes perceuses etc. Plombier 2è catégorie : entretien des compteurs d'eau, pose des

		Responsabilités : initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou limiter un incident sur la distribution.		canalisations sous surveillance. Exécution des joints mécaniques ou coulés. Travaux d'entretien y compris terrassements. Maçon. Maçon d'entretien, reprise de pavage. Electricien. Entretien des installations et rebobinages. Carrière-mineur pour conduites d'eau.
3 A (OS.3)	Ouvrier qualifié justifiant d'au moins un an et demi de profession dans la catégorie 2 B, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers. Connaissant suffisamment la langue française pour recevoir les ordres dans cette langue et les transmettre aux autres ouvriers de son équipe.	Agent ayant une grande expérience de l'exploitation d'une centrale hydraulique ou thermique. <i>Chef de quart 1er degré</i> : sous les ordres d'un chef d'usine, conduite d'une ou plusieurs machines avec l'aide de conducteurs de machines, surveillance des appareils de tableaux manœuvres. Aide-mécanicien de machines : Participation à tous les travaux de réparation et d'entretien de montage ou de démontage partiel d'une turbine hydraulique ou d'un moteur Diesel.	Mécanicien motoriste, ajusteur mécanicien, tourneur confirmé. Forgeron-ajusteur, soudeur autogène et électrique, monteur de lignes de branchements d'installations, capable de diriger une petite équipe d'aides, chef surveillant de sous-station. Menuisier confirmé. Bobineur confirmé.	<i>Mécanicien de 1ère catégorie</i> : Démonte et monte les machines, exécute des travaux d'ajustage, peut avoir des 2B sous ses ordres. Service des machines courantes, perceuses, etc. <i>Plombier 1ère catégorie</i> : peut exécuter seul la pose de canalisation ou tuyauteries, peut avoir des 2B sous ses ordres. Tourneur : tourneur d'entretien au tour, service aux machines courantes, perceuses, meules, etc.
3 OP 1 A	Chef d'équipe dirigeant une équipe d'ouvriers, aide-ouvriers et manœuvres de spécialité. Sachant	<i>Chef de quart 2e degré</i> : Conduite d'une ou plusieurs machines sans l'aide de conducteurs de machines	<i>Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe</i> : Forgeron, chaudronnier travaillant sur plan et pouvant diriger une équipe. Tourneur fraiseur ; outilleur,	<i>Chef plombier. – Conducteur de chantier</i> : Correspondant à l'ancienne désignation de

	lire le français et capable d'exécuter un ordre écrit.	qualifiés, surveillance des appareils de tableau manœuvres.	bobineur sur schéma. Chef d'équipe de lignes, mécanicien, dépanneur d'autos. Etalonneur confirmé. Métreur de travaux. Surveillant de sous-station.	commandeur : dirige sous surveillance un chantier de pose, a des 2A et 2B sous ordres. Métreur chiffreur d'installation.
4 OP 1 B	Chef d'équipe même qualification que 3B, mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années de pratique dans l'échelle 3, sachant lire et écrire le français, ou ouvrier professionnel très qualifié dans sa spécialité.	<i>Mécanicien de Diesel</i> : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteur Diesel, ajustage de coussinets, segments de piston, vérification des jeux et lignes d'arbre. Responsabilités : Entretien d'un ou de plusieurs moteurs Diesel.	<i>Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe</i> : Même qualification que ci-dessus mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années dans l'échelle 3.	<i>Chef plombier. – Conducteur de chantier</i> : Même qualification que 3B sanctionnée par trois années de pratique dans l'échelle 3.
5 A (OP 2)	Chef d'équipe très qualifié ayant au moins deux années de pratique dans l'échelle 4, doté de qualités de commandement et d'initiative. Agent de maîtrise ou ouvrier professionnel exceptionnellement qualifié dans sa spécialité. Capable de rédiger un rapport avec schémas.	<i>Chef d'usine hydraulique 1er degré</i> : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de turbine hydraulique et d'ouvrages, surveillance de la conduite des machines. <i>Responsabilités</i> : Exploitation d'une petite centrale. Fonctionnement et entretien des machines. Agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un ensemble d'exploitation sous la direction d'un chef d'exploitation. <i>Adjoint à chef d'usine hydraulique 2è degré</i> : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation d'une machine, surveillance de la conduite des machines et du tableau.	<i>Ouvrier hautement qualifié. – Chef de chantier</i> : Ouvrier ayant une longue pratique professionnelle, capable de diriger un chantier, un atelier. Employé de laboratoire de compteurs capable de faire des mesures et des étalonnages compliqués, adjoint à chef de centrale.	<i>Adjoint à chef d'usine</i> : Dirige sous surveillance une usine d'épuration et de pompes, a sous ses ordres des éléments des catégories précédentes.

		<i>Responsabilités :</i> Fonctionnement d'une centrale hydraulique importante en l'absence du chef d'usine. Chef d'usine thermique 1er degré : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de moteurs Diesel, surveillance des machines, du tableau et du personnel. <i>Responsabilités :</i> Fonctionnement d'une petite centrale thermique.		
5B (O.P 3)	Chef d'usine, d'exploitation ou de chantier, capable de diriger et d'organiser tous les travaux de la profession sous les ordres d'un ingénieur ou d'un chef de service.	<i>Chef d'usine thermique ou hydraulique 2è degré :</i> Direction de tous travaux courants d'entretien et de réparation de machines d'ouvrages. Contrôle du personnel. Approvisionnements. <i>Responsabilités :</i> Exploitation d'une centrale thermique hydraulique de moyenne importance.	<i>Chef de chantier :</i> Chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous travaux de faire des études d'installation, de prévoir les approvisionnements.	<i>Chef d'usine :</i> Susceptible d'organiser, de diriger et de coordonner tous les travaux d'une usine d'épuration mais sous le contrôle d'agents techniques.
Hors échelle	Spécialiste hautement qualifié, de qualités professionnelles et morales longuement éprouvées en générales dans l'entreprise même et notamment dans la catégorie 5 B (O.P.3)	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.	Agent technique hautement qualifié.