



PROJET CONTINGENT DE REPONSE AUX URGENCES (CERP- P508924)

PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

VERSION FINALE

Mars 2026

SOMMAIRE

1	PARTIE INTRODUCTIVE	8
1.1.	CONTEXTE DU PROJET	8
1.2.	BREVE DESCRIPTION DU PROJET	8
1.3.	OBJECTIFS DU PGMO	9
1.3.1	Introduction et principes généraux	9
1.3.2	Objectifs des PGMO	9
2	GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	11
2.1	TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROJET.....	11
2.2	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	12
2.3	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	12
2.4	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	12
2.5	AGENTS DE L'ETAT.....	13
2.6	PREVISION DE MAIN D'ŒUVRE	13
3	ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE	16
4	CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROJET : CONDITIONS GENERALES.....	17
4.1	TEXTES GENERAUX.....	17
4.2	CONVENTIONS INTERNATIONALES OIT RATIFIEES PAR MADAGASCAR	19
4.3	NOTE SUR L'HARMONISATION DES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES PERSONNELS DES PROJETS	19
4.4	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE : CADRE GENERAL DE LA NES 2	20
4.5	DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE PGMO.....	20
4.6	TERMES ET CONDITIONS	21
4.7	PROCEDURES CLES	21
4.7.1	Procédure de recrutement et de remplacement	21
4.7.2	Procédure de recours des travailleurs	22
4.7.3	Procédure pour les fournisseurs principaux.....	23
4.7.4	Conditions générales des travailleurs du projet	24
4.7.5	Surveillance et supervision	24
5	APERÇU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TEXTES REGISSANT LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	24
5.1	TEXTES NATIONAUX.....	24
5.2	VIH/SIDA.....	27
5.3	AUTRES MALADIES TRANSMISSIBLES DONT LE COVID-19	27

5.4	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	28
6	ROLES ET RESPONSABILITES.....	30
6.1	CADRE INSTITUTIONNEL GLOBAL	30
6.2	MISE EN ŒUVRE DES PGMO	30
6.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET	30
6.4	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	31
6.5	FORMATION DES TRAVAILLEURS	32
6.6	GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	32
7	POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE...33	
7.1	PROCEDURES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS	33
7.2	PROCEDURES LIEES A LA SECURITE DES TRAVAILLEURS	33
7.2.1	Formation des travailleurs en matière de sécurité	34
7.2.2	Prévention contre les cas d'accidents	34
7.2.3	Prévention contre les actes de banditisme/l'incendie/les accidents	34
7.2.4	Réponse à d'éventuelles situations d'urgence	35
7.3	PROCEDURES LIEES A LA PREVENTION CONTRE LES ACTES DE VBG/EAS-HS	37
7.4	PROCEDURES A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	37
7.5	AUTRES MESURES D'ATTENUATIONS DES RISQUES	37
7.6	INFORMATIONS ET RAPPORTAGE	38
7.6.1	Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO	38
7.6.2	Information et Rapportage de cas d'incidents	38
8	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	40
8.1	LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET.....	40
8.2	LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	40
8.3	AUTRES DISPOSITIONS LIEES A L'AGE	40
9	CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET	41
9.1	REGLES GENERALES POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS	41
9.2	RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS DIRECTS	41
9.3	CONTRATS DE SERVICE DES TRAVAILLEURS DIRECTS	41
9.4	LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS	42
9.5	RESILIATION DES CONTRATS DES TRAVAILLEURS DIRECTS	42
9.6	SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DIRECTS	43
9.6.1	Rémunération des Travailleurs directs	43
9.6.2	Indemnités de mission des travailleurs directs	44
9.7	TEMPS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DIRECTS	44

9.8	TEMPS DE REPOS DES TRAVAILLEURS DIRECTS	44
9.9	CONGE DES TRAVAILLEURS DIRECTS	45
9.9.1	Congé annuel	45
9.9.2	Congé de maternité	45
9.10	FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES TRAVAILLEURS DIRECTS	45
9.11	LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION	45
10	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	46
10.1	LES PLAINTES PEUVENT CONCERNER LE MODE DE GOUVERNANCE, LE RESPECT DES DROITS HUMAINS AINSI QUE LES DIFFERENTES FORMES D'ABUS DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL.PRINCIPES GENERAUX	48
10.2	CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS	48
10.3	PORTE D'ENTREE DES PLAINTES	49
10.4	DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DE PLAINTES	49
10.5	MODE DE REGLEMENT DE LITIGES	49
10.6	ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG)	51
10.7	MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES	52
10.7.1	Cas de VBG/EAS/HS	52
10.7.2	Procédures de gestion des plaintes VBG/EAS-HS	52
10.7.3	Corruption	54
10.8	SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES	55
10.9	INFORMATION ET RAPPORTS PERIODIQUES	55
11	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	55
11.1	SELECTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	55
11.2	RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	56
11.3	MECANISME DE SUIVI	56
11.4	FORMATION	56
12	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	57
13	CAS DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION	58
13.1	STATUT PROFESSIONNEL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	58
13.2	AVANTAGES	58
13.3	FORMATION	58
14	SUIVI / EVALUATION DES PGMO	59
15	BIBLIOGRAPHIE	61
16	ANNEXES	62

LISTE DE FIGURES

Figure 1 : mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central.....	46
Figure 2 : mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau regional.....	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Prévision pour la main d'œuvre	14
Tableau 2 : IDENTIFICATION ET ANALYSE DES RISQUES LIES AU TRAVAIL	16
Tableau 3 : DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL DE MADAGASCAR	17
Tableau 4 : Résumé des textes sur la santé et sécurité au travail	25
Tableau 5 : charte de responsabilité dans le cadre du recrutement et de la gestion des travailleurs directs	30
Tableau 6 : charte de responsabilité dans le cadre du recrutement et de la gestion des travailleurs externes	30
Tableau 6 : charte de responsabilité dans le cadre du recrutement et de la gestion des travailleurs externes	31
Tableau 7 : charte de responsabilité dans le cadre de l'application du volet santé et sécurité au travail.....	31
Tableau 8 : Caractéristiques des épi par type d'activité du projet	34
Tableau 9 : responsables du contrôle de la mise en œuvre des directives de sécurité et d'hygiène en fonction des types de travailleurs	37
Tableau 10 : Catégories de plaintes	48
Tableau 11 : étapes de règlement de litiges	50
Tableau 12 : Comité de décision selon le cas	53

SIGLES ET ABREVIATIONS

AC	Agent Communautaire
ACT	Argent Contre Travail
BIANCO	Bureau Indépendant Anti-Corruption
BM	Banque Mondiale
BNGRC	Bureau National de Gestion des Risques et des Catastrophes
BTP	Bâtiment Travaux Public
CERC	Conditional Emergency Response Component
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CGP	Comité de Gestion des Plaintes
CGPT	Un comité de gestion des plaintes des travailleurs
CIN	Carte d'identité nationale
CPS	Comité de Protection Sociale
CSB	Centre de la Santé du Base
DPCSFA	Direction Post-Crise et Sauvegarde et du Fonds d'Appui
DRT	Direction Inter-Regionale d'Antananarivo
EAS	Exploitation Abus Sexuel
EBE	Espaces de Bien-Etre
ELS	Equipe Locale de Secours
EPI, EPC	Equipements de protection individuelle et collective
ESS	Engagement Environnemental et Social
EESS	Évaluation Environnementale et Sociale Stratégique
ESCP	Environmental and Social Commitment Plan
FID	Fonds d'Intervention pour le Développement
FMI	Fonds Monétaire International
FS	Fonds de soutien
FSS	Filets Sociaux de Sécurité
FSP	Filets Sociaux Productifs
FSU	Filets Sociaux Urbains
GDP	Gestion des Plaintes
HS	Harcèlement sexuel
HST	Hygiène et de Sécurité au Travail
MGP	Mécanisme de Gestion de Plaintes
MGPT	Mécanisme de Gestion de Plaintes des Travailleurs
ML	Mère Leaders
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PCA	Président de Conseil d'Administration
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédure de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PTBS	Plan de Travail Budgétaire Semestriel
SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise

SRH	Service des Ressources Humaines
SST	Sécurité et la Santé au Travail
STD	Service Technique Déconcentré
TMND	Transfert monétaire Non Conditionnel
TMDH	Transfert monétaire pour le développement humain
TMS	Troubles Musculosquelettiques
UGP	Unité de Gestion de Projet
USD	United State Dollar
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence contre les Enfant
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

1 PARTIE INTRODUCTIVE

1.1. CONTEXTE DU PROJET

Face aux différents chocs non prévisibles au niveau mondial si on ne cite que le dérèglement climatique, la pandémie du COVID 19, le conflit armé entre l'Ukraine et la Russie..., les souffrances et la crise humanitaire ne font que s'accroître. L'ensemble de l'économie mondiale a ressenti les effets du ralentissement de la croissance et de l'accélération de l'inflation, la croissance mondiale devrait se situer, selon les estimations du FMI, de 6,1 % en 2021 à 3,6 % en 2022 et 2023. L'accroissement de la pauvreté demeure donc un des problèmes majeurs au niveau mondial.

La forte hausse des prix des denrées alimentaires et des carburants accroît le risque de troubles dans certaines régions, telles que l'Afrique subsaharienne, l'Amérique latine, l'Asie centrale, tandis que l'insécurité alimentaire s'empire dans certaines parties de l'Afrique et du Moyen-Orient.

Si que Madagascar (comme tous les pays du continent Africain) se remettait progressivement de la pandémie COVID 19, ces crises sont venues bouleverser ces progrès et risquent d'aggraver les pressions socioéconomiques. De nombreux pays sont particulièrement vulnérables aux retombées de ces chocs.

Depuis ces dernières années, la hausse du prix du pétrole continue d'impacter négativement la croissance économique de Madagascar. En particulier, au début du mois de juillet 2022 que la hausse du prix à la pompe a connu une forte augmentation de 44% à Madagascar.

A Madagascar, la flambée des prix, ajoutée à un retour imminent progressif de la vérité du prix¹ du pétrole à Madagascar, ne saurait qu'aggraver la profondeur de la pauvreté qui reste chronique dans le pays, avec le pouvoir d'achat qui est déjà très faible et où la population vient d'être frappée récemment par des catastrophes naturelles tels que le passage des cyclones.

De plus, les effets du changement climatique, dont l'accentuation de la sécheresse dans le Sud affectent directement la population ainsi que la fréquence élevée et inattendue de cyclones de plus en plus violents. Il est à préciser que tous ces chocs affaiblissent de plus en plus l'économie et les conséquences au niveau social augmentent.

A ce titre, pour l'année 2023, l'inflation est de 9,9% à Madagascar, selon les informations publiées par la Banque Mondiale. Par contre, le Fonds monétaire international revoit à 7,8% sa prévision sur le taux d'inflation à Madagascar pour 2024, dans sa note sur les perspectives économiques de la région Afrique subsaharienne publiée en avril 2024.

A cet effet, le Gouvernement Malagasy en collaboration avec l'Association Internationale pour le Développement (IDA) du groupe de la Banque mondiale envisage de mettre en place le mécanisme de financement contingent dans la boîte à outils renforcée de préparation et de réponse aux crises, pour obtenir un accès rapide au financement de la Banque afin de répondre à une crise ou une urgence éligible. Le CERP peut fournir à Madagascar un accès rapide au financement des prêts d'investissement de l'Association internationale de développement (IDA) face à une crise ou une urgence imminente ou après une crise ou une urgence éligible telle que définie dans le manuel d'opération CERP.

1.2. BRÈVE DESCRIPTION DU PROJET

Un Projet contingent de réponse aux urgences (CERP) est un financement de projet d'investissement (IPF) par lequel les dépenses de réponse d'urgence peuvent être financées avec des fonds réaffectés via l'option de réponse rapide (RR0). C'est l'un des mécanismes de

¹ Le prix du pétrole imposé à l'Etat par les pétroliers, soit 7.900ar pour le cas de Madagascar

financement contingent de la Banque mondiale dans la boîte à outils renforcée de préparation et de réponse aux crises, à la disposition du Gouvernement pour obtenir un accès rapide au financement de la Banque afin de répondre à une crise ou une urgence éligible. Le CERP peut fournir à Madagascar un accès rapide au financement des prêts d'investissement de l'Association internationale de développement (IDA) face à une crise ou une urgence imminente ou après une crise ou une urgence éligible telle que définie dans le manuel d'opérations CERP.

En amont d'une situation d'urgence, le CERP promeut une gestion des risques proactive à travers la mise en œuvre d'actions anticipatoires. À cet effet, des procédures et des documents simplifiés sont établis en amont pour les acquisitions d'urgence. Cette préparation en temps normal est essentielle, car elle permet de gagner un temps précieux lors de la survenue d'une situation d'urgence, facilitant ainsi une intervention rapide et efficace. Ensuite, le CERP est conçu pour financer également et surtout les activités d'urgence immédiates nécessaires pour répondre aux situations d'urgence. Ce financement vise à couvrir les besoins critiques pour sauver des vies, protéger les biens et stabiliser les communautés touchées. Ses objectifs sont de répondre rapidement et efficacement à une crise ou à une situation d'urgence

Le CERP a une durée de six ans, au cours de laquelle le CERP peut être activé plusieurs fois pour répondre à différentes crises. Chaque réponse à une urgence dans le cadre du CERP a une courte période de mise en œuvre, qui ne devrait pas dépasser douze (12) mois. Chaque activation répond à une situation d'urgence spécifique et les fonds sont déboursés en conséquence. La fréquence d'activation dépend de la nature et du moment des situations d'urgence, ainsi que des fonds restants non déboursés et non engagés qui peuvent être réaffectés grâce à l'option de réponse rapide (RRO).

1.3. OBJECTIFS DU PGMO

1.3.1 Introduction et principes généraux

Conformément à la NES 2, le PGMO est le document de référence administratif et juridique de base pour la gestion de l'ensemble des travailleurs du Projet.

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 en cohérence. Les aspects clés du PGMO doivent être incorporés dans les obligations contractuelles des contractants et des sous-traitants.

Remarque : Comme les personnels de FID sont déjà régis par un PGMO actif, et pour éviter les doublons et confusions, les différentes sections du PGMO ont été tirées de celles du Projet Filets sociaux de résiliences (PFSR - P179466) déjà validé (en date du 17 novembre 2022) et publié (en date du 19 novembre 2022) pour le FID mais adapté pour l'ensemble du projet.

1.3.2 Objectifs des PGMO

Le PGMO constitue 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 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, le PGMO permettra donc de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- Promouvoir un travail décent aux employés ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables, tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs et autres prestataires, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

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

En référence à la catégorisation de la NES2, le Projet emploiera 05 catégories de travailleurs :

- Des travailleurs directs ;
- Des travailleurs contractuels ;
- Des employés des fournisseurs principaux ;
- Des travailleurs communautaires ;
- Des agents de l'Etat

Les emplois générés par le Projet sont (i) de nature permanente pour les travailleurs directs dédiés au Projet, (ii) de nature ponctuelle pour les travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux (iii) de nature intermittente tout au long du projet pour les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les agents de l'Etat.

A noter que les travailleurs migrants venant de l'extérieur du pays ne sont pas prévus par le Projet.

2.1 TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROJET

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 Projet des Travailleurs tout au long dudit Projet.

- **Caractéristiques des Travailleurs directs du projet**

Dans le cas du présent projet, le personnel du BNGRC et FID correspond à cette définition de travailleurs directs. En effet, le BNGRC et FID constituent l'agence de mise en œuvre du Projet et son personnel constitue le travailleur permanent du Projet. En effet les personnels du FID même contractés comme étant des Consultants, disposeront d'un contrat de longue durée et travailleront à plein temps et quotidiennement.

Le BNGRC est un établissement public national à caractère administratif, appartenant à la catégorie des organismes dédiés à la lutte contre les sinistres. Il dispose d'une personnalité juridique, ainsi que d'une autonomie de gestion administrative et financière, et possède un patrimoine propre afin d'accomplir efficacement ses missions.

Le personnel du BNGRC est constitué de fonctionnaires (civils, agents issus de corps de la police nationale), des militaires, ainsi que de personnels régis par le droit privé conformément au Code du travail. En raison de cette pluralité, la mise à disposition de Personnel dans le cadre de la mise en œuvre du projet serait beaucoup plus judicieuse et mieux adaptée à son statut juridique.

Le recrutement de l'ensemble du Personnel du BNGRC, qui assurera la mise en œuvre du projet, se fera par une approche par la compétence ; et fondé sur l'expertise respective de chaque travailleur nominativement désigné.

Pour le BNGRC, le personnel requis en vue de l'opérationnalisation du projet couvre les spécialités suivantes : Gestion du Personnel, Affaires juridiques, passation de marchés, gestion de projet, gestion en financement des catastrophes, administration financière et comptabilité, personnel chargé des sauvegardes environnementales et sociales.

Le personnel du FID est réparti dans différentes directions (générale, interrégionale) et antennes. Au niveau de ces directions et antennes, le personnel requis pour opérationnaliser le Projet couvre les spécialités suivantes : Gestion de projet, Passation de marchés, Administratif Financier et Comptabilité, Suivi et évaluation, Gestion des risques environnementaux et sociaux, Ingénierie sociale, Communication et mobilisation, Informatique, Ressources Humaines, Logistique, Gouvernance, personnel d'appui, ingénieur BTP, etc.

Tandis que pour le BNGRC , il a ses démembrements au niveau territorial (actuellement, dans les régions de Boeny, Androy et Atsinanana).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs du Projet sont décrites dans la section 8.

- **Effectif des travailleurs directs**

Lors de la préparation du projet, l'effectif des travailleurs n'est pas encore défini. Mais il sera annexé à ces PGMO ultérieurement.

2.2 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 du projet**

Dans le cas du présent projet, les travailleurs contractuels sont constitués par les personnels des prestataires que le BNGRC et le FID feront appel pour exécuter certains mandats liés à la mise en œuvre du Projet. Les services confiés à ces prestataires sont de diverses natures, entre autres le ciblage, le paiement, les mesures d'accompagnement, la réalisation des travaux communautaires, , la supervision des travaux, etc.

La gestion des travailleurs contractuels est décrite dans la section 10.

- **Effectif des Travailleurs contractuels**

L'effectif n'est pas encore disponible à ce stade de préparation du Projet, mais il sera annexé aux présentes ultérieurement.

2.3 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La NES 2 définit les employés des fournisseurs principaux comme les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur.

- **Caractéristiques des employés des Fournisseurs principaux du projet**

Dans le cas du présent Projet, les employés des fournisseurs principaux sont ceux qui approvisionnent le Projet en matériels, en semences, en engrais et en équipements divers.

La gestion des employés des Fournisseurs principaux est décrite dans la section 11.

- **Effectif des employés des Fournisseurs principaux**

L'effectif n'est pas encore disponible à ce stade de préparation du Projet.

2.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La NES2 définit les travailleurs communautaires comme étant des membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet.

- **Caractéristiques des travailleurs communautaires à considérer dans le cadre du projet**

Dans le cas du présent Projet, les travailleurs communautaires sont constitués par :

- Les bénéficiaires réalisant les travaux communautaires ;

Processus de sélection des travailleurs communautaires : les ménages bénéficiaires seront sélectionnés en combinant (i) la préinscription volontaire (pour privilégier l'auto ciblage) ou suggestion de ménages (les ménages suggérés doivent être contactés et informés par les CPS) qui pourraient souhaiter participer au programme, (ii) une présélection par la communauté (à travers un comité de protection sociale, dont les membres sont nommés par l'ensemble de la communauté), et (iii) la validation de la liste finale des ménages bénéficiaires par la communauté elle-même. Chaque ménage bénéficiaire apte (ayant de personne apte à travailler) désigne un travailleur pour les travaux communautaires

- Les personnes locales telles que les membres du Comité de Protection Sociale (CPS) et l'Equipe Locale de Secours qui sont appelées à réaliser certaines activités (supervision, sensibilisation) selon une approche de mobilisation communautaire.

Processus de sélection des membres de CPS : les membres de CPS seront désignés durant l'Assemblée Générale de la communauté et peuvent être composés de :

- a. agents communautaires (AC), un par fokontany,
- b. un représentant de chaque Fokontany (le chef ou son adjoint) en exercice
- c. une ou deux personnes sachant lire et écrire (peut être un représentant de l'école, un chef religieux ou traditionnel) et connaissant bien ses concitoyens.

La gestion des travailleurs communautaires est décrite dans la section 12.

- **Effectif des travailleurs communautaires**

L'effectif n'est pas encore disponible à ce stade de préparation du Projet.

2.5 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 de l'Etat à considérer dans le cadre du projet sont ceux qui représentent :

- Le Ministère de l'Intérieur en tant que Ministère de tutelle du BNGRC
- les organismes concernés comme le BNGRC
- .
- Le Ministère de la Population et des Solidarités, le Ministère de l'Agriculture et le Ministère de la Santé Publique en tant que membres de comité de pilotage ;

- **Effectif des Agents de l'Etat impliqués dans le projet**

Leur effectif ne peut pas être défini à ce stade de préparation du Projet

2.6 PREVISION DE MAIN D'ŒUVRE

Les types de besoins en main-d'œuvre suivants sont attendus par type d'activité. Le nombre de travailleurs ne peut pas être estimé à ce stade-ci, car les activités et leur ampleur ne sont pas connues. Les travailleurs directs peuvent provenir de différents ministères, car les activités peuvent nécessiter l'implication de différents ministères.

TABEAU 1 : PREVISION POUR LA MAIN D'ŒUVRE

Activités du projet ²	Types de travailleurs	Nombre
- Achat d'équipements d'intervention, de recherche, de sauvetage et de secours complémentaires (brancard, motopompe avec accessoires, tronçonneuses, bouées de sauvetage et gilets de sécurité, etc...) - Achat de tentes, bâches et willhall - Achat des matériels informatiques et consommables - Acquisition d'équipements de radiocommunication - Acquisition et fourniture de sacs mortuaires - Achats de Fourniture de kits d'urgence de remise en état des habitations des ménages sinistrés	Travailleurs directs Fournisseurs principaux	5 20
Acquisition de système de traitement de l'eau (unités mobiles, réservoirs, ...) à l'exception du chlore et autres produits chimiques.	Travailleurs directs Fournisseurs principaux	5 5
Transfert monétaire non conditionnel (conditions souples)	Travailleurs directs Travailleurs contractuels Agents de l'Etat	10 100 25
Activités Argent Contre Travail	Travailleurs directs Travailleurs contractuels Travailleurs communautaires Agents de l'Etat	10 150 18 000 25
Services d'accompagnement des ménages	Travailleurs contractuels	20
Acquisition et distribution de compléments nutritionnels	Travailleurs directs et Travailleurs contractuels Fournisseurs principaux	515 10
Acquisition et Distribution de semences et/ou de fertilisants (engrais)	Travailleurs directs	10

² Suivant première liste fourni dans le Manuel CERP

Activités du projet ²	Types de travailleurs	Nombre
	Travailleurs contractuels	20
	Fournisseurs principaux	10
Gestion de projet (Dépenses additionnelles de personnel, telles que les salaires de consultants, les heures supplémentaires ou l'assistance technique pour les interventions d'urgence en cas de catastrophes, coûts opérationnels (carburant, communication, ...))	Travailleurs directs	10
Evaluation rapide multisectorielle	Travailleurs directs	10
	Travailleurs contractuels	50
Suivi et évaluation post-intervention	Travailleurs directs	5
	Travailleurs contractuels	20

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

Dans le cadre de l'identification des risques et des impacts sur le travail, les activités suivantes aideront à comprendre les voies d'exposition. Cependant, il convient de souligner que seuls les principaux risques liés aux travailleurs d'activités prévisibles sont présentés ici :

- Les principaux types d'activités pour les travailleurs directs seront les activités de coordination des activités du projet.
- Les principaux types d'activités pour les travailleurs contractuels seront les activités liées à la coordination et à la mise en œuvre des activités d'approvisionnement
- Les principaux types d'activités des travailleurs fournisseurs seront liés à la production et au transport de biens.
- Les principaux types d'activités pour les travailleurs communautaires seront liés à la mise en œuvre de l'activité « argent contre travail ».
- Les principaux types d'activités pour les agents de l'Etat seront liés à la mise en œuvre de l'activité « argent contre travail » et « transfert monétaire non conditionnel »

Le tableau met en évidence et analyse les risques et les impacts potentiels sur la main-d'œuvre compte tenu de l'utilisation prévue de la main-d'œuvre et des paramètres généraux de référence des zones de projet.

TABEAU 2 : IDENTIFICATION ET ANALYSE DES RISQUES LIES AU TRAVAIL

Risque/Impact	Analyse (magnitude, étendue, moment, probabilité, importance)
Les normes du travail ne sont pas conformes aux lois nationales et aux normes internationales	Les pratiques de travail réelles peuvent différer des normes et des lois du travail
Sous-paiement ou retard de paiement des travailleurs contractuels ou des travailleurs fournisseurs	Malgré l'existence d'un salaire minimum défini par la loi, il existe un risque que les travailleurs contractés et les travailleurs fournisseurs soient sous-payés ou soient payés mais en retard.
Conflits du travail relatifs aux contrats	Il est possible que des différends sur les contrats émergent entre les travailleurs contractuels et les travailleurs fournisseurs
Mauvaises conditions de travail : Environnement de travail dangereux	Les conditions de travail des travailleurs de l'approvisionnement peuvent être médiocres. L'impact est important, car on ne sait pas encore d'où proviendront les approvisionnements
Discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi	Les femmes sont encore souvent victimes de discrimination dans l'emploi, à Madagascar, mais aussi peut-être parmi les fournisseurs étrangers.
Risques liés à l'EAS/HS chez les travailleurs	Il y a une forte incidence de HS chez les travailleuses par d'autres travailleurs. Toutefois, étant donné que les activités principales consistent en l'approvisionnement, l'ampleur de ce risque est modérée.
Recours au travail des enfants	L'âge minimum général pour travailler est de 14 ans (ce qui est conforme aux normes de l'OIT sur l'âge minimum lorsque l'économie et les établissements d'enseignement d'un pays sont insuffisamment développés). Étant donné que les activités principales consistent en l'approvisionnement, le risque de travail des enfants est faible parmi les travailleurs contractuels. Cependant, étant donné que l'on ne sait pas encore d'où proviennent les marchandises, il existe un risque modéré à substantiel de travail des enfants parmi les fournisseurs.

Risque/Impact	Analyse (magnitude, étendue, moment, probabilité, importance)
Travail forcé	Étant donné que les activités principales consistent en l'approvisionnement, le risque de travail forcé est faible parmi les travailleurs contractuels. Cependant, étant donné que l'on ne sait pas encore d'où proviennent les marchandises, il existe un risque modéré à substantiel de travail forcé parmi les fournisseurs.
Accidents de la circulation	Étant donné que les marchandises seront transportées jusqu'à leur lieu d'entreposage, il existe un risque d'accidents de la circulation affectant les membres de la communauté, les travailleurs directs et les travailleurs contractuels et fournisseurs.

4 CADRE REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL POUR LE PROJET : CONDITIONS GENERALES

4.1 TEXTES GÉNÉRAUX

A Madagascar, les conditions des Travailleurs, notamment les travailleurs directs, sont régies par le droit civil entre autres la Loi n°2015-036 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi 66- 033 (LTGO : Loi sur la Théorie Générale des Obligations), et la Loi n°2024-014 portant Code du Travail. Le tableau ci-après donne un bref résumé des textes sur l'Emploi, le Travail et la Santé au travail.

TABEAU 3 : DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL DE MADAGASCAR

	Questions	Types de travailleur	Législation de Madagascar
1	Droits fondamentaux des employés, non-discrimination	Tous types	C'est ce que prévoit l'Art.28 Constitution. Art.6 de la Loi n°2024-014. Pour le cas des fonctionnaires, Art. 5 à 12 de la loi n°2003-011
2	Dispositions contractuelles, conditions de travail des travailleurs	Tous	Ceci est prévu dans le titre III de la Loi n°2024-014.
3	Heures d'ouverture	Travailleurs directs Agents de l'Etat	C'est ce que prévoit l'Art.109 de la loi n°2024-014
4	Traitements et salaires et fréquence des paiements	Travailleurs directs Agents de l'Etat	C'est ce que prévoit la section 2 du chapitre 1 du titre III de la Loi n°2024-014
5	Dispositions relatives aux congés annuels, maternité, maladie et jours fériés	Travailleurs directs Agents de l'Etat	Ceci est couvert par la section 1 et 2 du Chapitre II de la Loi n°2024-014. Art.10, 63, 64 de la loi 2003-011 Décret 2004-812 Art. 68 de la loi 96-029, pour les militaires

	Questions	Types de travailleur	Législation de Madagascar
6	Licenciement/résiliation des contrats	Travailleurs directs Agents de l'Etat	Ceci est prévu dans la section III, titre II de la Loi n°2024- 014
7	Interdiction de toutes les formes de travail des enfants	Tous	C'est ce que prévoit la section 2 du chapitre III, art 360 et 361 de la Loi n°2024-014.
8	Interdiction du travail forcé	Tous	C'est ce que prévoit le chapitre II, titre I et Art 362 de la Loi n°2024-014.
9	Liberté d'association et syndicats ;	Tous	C'est ce que prévoit l'Art.195 Loi n°2024-014
10	Systèmes de règlement des différends et de gestion des griefs	Tous	C'est ce que prévoit le chapitre I et II du titre VI de la Loi n°2024- 014.
11	Dispositions de sécurité	Tous	Couvert par la Section 1 et 2 du chapitre 1 du Titre IV de la Loi n°2024- 014.
12	Dispositions en matière de santé et de bien-être des employés	Tous	C'est ce que prévoient la Section 1 et 2 du chapitre 1 du Titre IV de la Loi n°2024- 014.

Disposition légale relative aux femmes enceintes :

Pour les femmes enceintes, la loi prévoit que les périodes de repos de la femme en couche telles que prévues à l'article 87 de la présente Loi sont assimilées à un service effectif et ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis ;

Article 93. Des Décrets pris après avis du Conseil National du Travail fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ;

Article 94. L'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai.

Article 95. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constatée médicalement. Toutefois, le contrat peut être résilié si la femme commet une faute professionnelle non liée à son état de grossesse. Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ;

Article 96. La femme enceinte dont l'état de grossesse est reconnu peut demander sa mutation à un autre poste de travail sur prescription du médecin du service médical interentreprise ou d'entreprises ou, à défaut, d'un médecin agréé. Pendant la période de mutation, le salaire et éléments de salaire à caractère fixe sont conservés ;

Article 97. Toute femme enceinte dont l'incapacité à travailler est constatée par le médecin du service médical interentreprise ou d'entreprises ou à défaut d'un médecin agréé peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat ;

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de quatre (04) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches ;

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Elle a le droit pendant cette période, à la charge de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ou, à défaut, à la charge de l'employeur, au remboursement des frais d'accouchement et le cas échéant, des soins médicaux, dans la limite des tarifs des formations sanitaires, ainsi qu'à la moitié (1/2) du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature. L'employeur est tenu de lui verser la moitié (1/2) du salaire qui n'est pas pris en charge par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

Mais pour le cas du FID, la femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines non payées pendant la période d'accouchement.

Le BNGRC applique les dispositions légales en vigueur du Code du travail concernant les droits des femmes enceintes, telles qu'énumérées ci-dessus.

4.2 CONVENTIONS INTERNATIONALES OIT RATIFIEES PAR MADAGASCAR

Convention	Date	État actuel
C029 - <u>Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930</u> P029 - <u>Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 11 juin 2019 (En vigueur)</u>	01 nov. 1960	En vigueur
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

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

Une étude sur les rémunérations du personnel des projets (travailleurs directs) 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 (cf. Annexe 1)*. Le projet s'alignera sur cette grille et sur d'autres ajustements officiels ultérieurs.

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

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

La NES2 s'applique aux Travailleurs du Projet qui contractent à temps plein ou à temps partiel. Les principaux objectifs visés par la NES2 sont de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les Travailleurs du projet.
- Protéger les Travailleurs 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) et les Travailleurs externes, ainsi que les prestataires et partenaires en relation avec le BNGRC et 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.

Une analyse comparative de la NES2 et du cadre juridique national est présentée en Annexe 3 et qui présente les points de concordances, les écarts ainsi que les dispositions à considérer dans le cadre du projet actuel.

4.5 DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE PGMO

Compte tenu des catégories de travailleurs du projet (travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs de l'approvisionnement primaire), cette section présente les dispositions opérationnelles entre les différentes institutions qui collaborent avec le projet pour assurer la bonne mise en œuvre du PGMO. Les exigences de la PGMO s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs de projet et, lorsqu'une attention particulière est accordée à une catégorie particulière de travailleurs, elle est mise en évidence dans la section applicable de la PGMO.

- Les exigences du PGMO applicables aux travailleurs directs seront la responsabilité du BNGRC et du FID. Ils auront toutefois un rôle de surveillance vis-à-vis d'autres contractants ou de fournisseurs tiers par le biais d'un mécanisme de reporting direct sur les exigences du PGMO en particulier et sur d'autres exigences du PGES en général.
- Les travailleurs contractuels sont ceux qui seront employés par des entrepreneurs ou des fournisseurs tiers pour exécuter les activités du projet. Lorsque le PGMO fait référence aux responsabilités de l'entrepreneur, il fait également référence à tout autre fournisseur tiers. Le contractant a la responsabilité d'assurer la mise en œuvre du PGMO à l'interface avec ses sous-traitants respectifs, tandis que le BNGRC et le FID supervisent la mise en œuvre du PGMO à tous les niveaux.
- Les fournisseurs principaux sont identifiés par le BNGRC et le FID ou par un partenaire de mise en œuvre. Lors de la sélection du fournisseur, la PGMO sera confirmée. Les partenaires chargés de la mise en œuvre ont l'obligation de veiller à ce que toutes les procédures applicables aux travailleurs de l'approvisionnement primaire soient respectées, bien que le

BNGRC et le FID en assumant la responsabilité globale. NES2 applique une approche de proportionnalité à la responsabilité de surveillance vis-à-vis des fournisseurs.

4.6 TERMES ET CONDITIONS

Les fonctionnaires du gouvernement, qui peuvent apporter un soutien au projet, resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi dans le secteur public existant, comme prévu dans le Règlement de la fonction publique du Madagascar et d'autres circulaires gouvernementales. Le personnel et les consultants du projet resteront soumis aux conditions générales actuellement en place au ministère des Finances. Les modalités et conditions suivantes guideront la gestion des travailleurs engagés par les partenaires de mise en œuvre dans le cadre du projet :

- ☐ Les travailleurs concernés doivent être âgés d'au moins 18 ans ;
- ☐ Les travailleurs auront la possibilité de négocier que leur salaire soit égal ou supérieur au taux de salaire minimum fixé par le gouvernement ;
- ☐ La différence de salaire ne sera pas influencée par la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, la nationalité, l'origine ethnique ou sociale, le handicap, la fortune, la naissance, l'état matrimonial ou autre ou les responsabilités familiales ou d'autres questions découlant de la relation de travail ;
- ☐ Le paiement des salaires se fera au plus mensuellement le dernier jour de chaque mois.

Lors du recrutement des travailleurs, les partenaires chargés de la mise en œuvre expliquent les conditions générales avant le début des travaux. L'article 27 de la loi sur l'emploi oblige les employeurs à remettre aux employés une copie des détails écrits de l'emploi, signés par les deux parties dans le mois suivant l'embauche. La violation du Code de conduite des travailleurs constitue une faute. Afin d'assurer le plein respect de la loi à cet égard, les entrepreneurs seront tenus de fournir à l'Unité de gestion du projet des copies des détails écrits de l'emploi ou des copies du contrat de tout son personnel.

4.7 PROCEDURES CLES

Le projet favorisera de solides relations entre les travailleurs et la direction et améliorera les avantages d'un projet pour le développement en traitant les travailleurs du projet équitablement et en offrant des conditions de travail sûres et saines. FID et les partenaires de mise en œuvre ainsi que tous les agents du projet assureront le suivi pour s'assurer de la pleine réalisation des objectifs de la NES 2 en particulier.

4.7.1 Procédure de recrutement et de remplacement

a) Objectif de la procédure

L'objectif de cette procédure est de s'assurer que le processus de recrutement et de placement des travailleurs de projet par FID et les autres contractants est mené d'une manière non discriminatoire et que les employés sont initiés à toutes les questions essentielles liées au travail.

b) Procédure

1. Les entrepreneurs soumettent un plan de recrutement à FID pour examen et approbation. Les détails suivants s'afficheront :
 - i. Nombre d'employés requis
 - ii. État de fonctionnement prévu
 - iii. Emplacements prévus du personnel
 - iv. Spécifications du poste en termes de qualification et d'expérience

2. L'entrepreneur publie l'invitation d'emploi dans les médias appropriés (presse locale ou invitation directe pour les travailleurs contractuels, ou bouche à oreille par l'intermédiaire des dirigeants locaux pour les travailleurs communautaires) afin de s'assurer que tous les candidats potentiels ont accès à l'information, y compris les femmes et les personnes handicapées, en s'attaquant activement aux risques de népotisme ou d'autres formes de recrutement ou de discrimination à l'emploi.
3. Présélectionner et recruter des candidats en veillant à ce que :
 - i. Dans la mesure du possible, 50 % des candidats présélectionnés sont des femmes.
 - ii. Dans la mesure du possible, 50 % des employés engagés sont des femmes.
 - iii. Éliminez les candidats de moins de dix-huit ans.
4. Lors de l'embauche, FID ainsi que chaque entité travaillant pour le projet s'assureront qu'un contrat de travail est signé volontairement, tant pour les travailleurs contractuels que pour les travailleurs communautaires.
5. Avant le début des travaux, l'entrepreneur s'assurera que l'employé est informé des questions essentielles liées au travail, notamment les suivantes :
 - i. Principales spécifications du poste
 - ii. Conditions d'emploi
 - iii. Codes de conduite spéciaux
 - iv. Procédures disciplinaires
 - v. Mécanisme de recours des travailleurs
 - vi. Liberté d'adhérer et de participer pleinement aux activités des associations de travailleurs, du Conseil de l'emploi ou des syndicats
 - vii. Principaux aspects E&S du projet et de son PGES et autres instruments E&S
 - viii. Préparation aux situations d'urgence
6. Tenir à jour tous ces registres d'emploi pour examen par le FID, la Banque Mondiale ou l'autorité de réglementation.

4.7.2 Procédure de recours des travailleurs

a) Objectifs de la procédure

L'objectif de cette procédure est de régler le grief entre un employeur et un employé ou entre des employés de manière bilatérale avant que les dispositions de la norme NES2 ne soient formellement mises en place. Les travailleurs seront informés de ce mécanisme de grief au moment de l'embauche et des mesures mises en place pour les protéger de toute représailles pour son utilisation. Le projet mettra en place des mesures pour rendre le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs facilement accessible à tous les travailleurs du projet.

b) Procédure

1. Le BNGRC et le FID n'engageront que des entrepreneurs ayant un code de conduite enregistré ou qui signent un engagement à se conformer aux dispositions pertinentes pour les travailleurs contractuels et les entrepreneurs qui se conformeront aux résolutions des réunions communautaires sur les règles applicables dans le cas des travailleurs communautaires.
2. Les partenaires de mise en œuvre informent les employés sur le MGP des travailleurs concernés afin qu'ils soient conscients de leurs droits. Tous les registres d'induction doivent être conservés et mis à la disposition de FID.
3. En cas de violation, l'employé lésé doit saisir et présenter les détails du grief à la personne à qui il rend compte ou au supérieur du supérieur hiérarchique en cas de conflit d'intérêts.

4. Le superviseur vérifiera les détails et s'efforcera de régler le problème dans les plus brefs délais (jusqu'à 48 heures).
5. Le superviseur fera remonter l'affaire si elle n'est pas résolue dans les 48 heures si aucune solution n'est trouvée.
6. Si aucune solution n'est trouvée, l'employé peut transmettre l'affaire aux institutions ou aux tribunaux spécifiques au secteur qui résoudront le problème entre l'employeur et l'employé. La décision de la Cour suprême est définitive, lorsqu'il a exercé une compétence légale
7. Lorsque les tribunaux formels ne sont pas accessibles, n'existent pas dans une région ou ne peuvent pas rendre de jugement, l'affaire doit être signalée et traitée dans le cadre de FID, par exemple par le biais du mécanisme de gestion des plaintes du projet (MGP). Dans ce cas, FID ou/et l'unité de mise en œuvre s'adaptera à un accord équitable entre le travailleur et le partenaire de mise en œuvre.
8. Le partenaire chargé de la mise en œuvre tient des registres de toutes les procédures de gestion des plaintes qui relèvent de sa compétence et fournit dans le cadre des rapports périodiques sur l'état d'avancement à FID.
9. En cas de risque de discrimination ou d'exclusion, l'employé peut immédiatement s'adresser au système judiciaire. Si la confidentialité est demandée, FID veillera à ce qu'elle évite tout risque d'inclusion dans ses actions de suivi.

4.7.3 Procédure pour les fournisseurs principaux

Les travailleurs des fournisseurs principaux sont des employés des fournisseurs qui, de façon continue, fournissent des biens et des services au projet. FID supervise la mise en œuvre des exigences relatives aux PGMO dans cette catégorie.

a) Objectif de la procédure

L'objectif de la procédure est de s'assurer que les risques liés à la main-d'œuvre pour le projet provenant des travailleurs de l'approvisionnement primaire sont gérés conformément aux exigences de la NE2.

b) Procédure

Le BNGRC et le FID prendront les mesures suivantes :

- i. S'approvisionner auprès de fournisseurs légalement constitués. L'enregistrement légal garantit que l'entreprise est légalement obligée de se conformer à toutes les lois du travail applicables et autres lois à Madagascar. Cela comprendra des preuves de:
 - Certificat de constitution
 - Dégagement fiscal
 - Certificat de taxe sur la valeur ajoutée
 - Inscription du fournisseur auprès de l'organisme de réglementation pour les produits ou les services, le cas échéant
- ii. Effectuer une vérification physique du système de gestion de la main-d'œuvre du fournisseur, y compris
 - Contrats des employés
 - Santé et Sécurité au Travail
 - Tout incident environnemental ou professionnel antérieur lié au travail ;
 - Comité d'entreprise en place
- iii. Vérifier la certification de la qualité des produits et l'évaluation environnementale, le cas échéant
- iv. S'engager à reprendre les déchets pour les réutiliser, par exemple les conteneurs et les emballages, le cas échéant

- i. Possibilité de formation sur l'utilisation sécuritaire du produit par les utilisateurs de la communauté, le cas échéant
- ii. Lorsque des risques potentiels de travail des enfants ou de travail forcé ou de risques graves pour la sécurité sont identifiés dans un secteur ou une industrie spécifique, dans le cadre de la fourniture de biens, un exercice de cartographie devrait être mené pour identifier les fournisseurs qui dépendent de ces biens.
- iii. Lorsqu'il n'est pas possible d'identifier des fournisseurs primaires spécifiques, la cartographie doit identifier les problèmes généraux de main-d'œuvre de l'industrie liés à la fourniture des biens respectifs.

4.7.4 Conditions générales des travailleurs du projet

Les conditions spécifiques pour les différentes catégories de travailleurs du projet et les différents types d'activités seront définies dans la phase de démarrage du projet, elles s'appuieront sur les conditions actuellement appliquées par le FID et le BNGRC.

4.7.5 Surveillance et supervision

Le suivi de la performance de ce PGM0 suivra le même dispositif institutionnel que le suivi et la supervision du PGES. En général, le BNGRC et le FID concernée sera responsable du suivi de la mise en œuvre du PGM0. En particulier, le responsable de gestion des risques environnementaux et sociaux du BNGRC et le spécialiste social de FID veilleront directement à ce que la PGM0 soit pleinement mise en œuvre.

Le spécialiste social effectuera des missions de supervision et des contrôles inopinés selon un calendrier qui sera établi une fois les sites sélectionnés. Dans le cadre du processus initial de dépistage spécifique à l'activité ou au site, le spécialiste social sera conscient des risques et des impacts potentiels liés au travail et élaborera un calendrier de surveillance à cet égard.

La non-conformité de la PGM0 sera signalée au chef de projet du BNGRC et du FID et sera prise en compte dans les rapports E&S réguliers.

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

5.1 TEXTES NATIONAUX

Loi 2024-014 : Le respect de l'hygiène, sécurité et environnement du travail est, avant tout, légiféré par la loi 2024-014 énoncée ci-dessus. L'ensemble du titre IV portant sur les conditions de santé et de sécurité 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 : De la gouvernance nationale en matière de sécurité et de santé au travail

Article 160.- La politique nationale de sécurité et de santé au travail a principalement pour objet de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

SECTION 2 : Des obligations générales de l'employeur

Article 164.- L'employeur a l'obligation de promouvoir une culture de prévention pour s'assurer que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

SECTION 3 : Des droits et obligations générales des travailleurs

Article 173.- Le travailleur en cas de danger menaçant sa santé et/ou sa sécurité peut exercer le droit d'alerte et de retrait temporaire du poste de travail, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier. À cet effet, l'employeur ne pourra pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

CHAPITRE II : DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

SECTION 2 : De l'obligation générale

Article 179.- Dans les conditions prévues par les textes réglementaires en vigueur, toute personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs, y compris les établissements médicaux et d'assurance est tenue de leur assurer les prestations médico-sanitaires fournies par un service médical du travail agréé par l'Etat, auquel il doit adhérer et affilier tous ses travailleurs.

Article 180.- La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain, elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

SECTION 3 : Du service médical du travail

Article 181.- Le service médical du travail est un service investi de fonctions essentiellement préventives. Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions de sécurité et de santé sur les lieux de travail.

L'affiliation du travailleur au service médical du travail doit se faire dans les quinze (15) jours qui suivent la prise de service.

CHAPITRE III : DE LA CANTINE

Article 188.- La mise en place d'une cantine au bénéfice des travailleurs est à la charge de l'employeur :

1. lorsque l'emplacement de l'établissement ou l'organisation du travail ne permet pas aux travailleurs de se restaurer normalement ;
2. pour les établissements ayant recours au système d'heures continues.

TABEAU 4 : RESUME DES TEXTES SUR LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Thématiques	Textes de base
Hygiène, sécurité et environnement du travail	• Référence : 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. ○ Cabinet d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à aucune odeur et séparés pour le personnel féminin et le personnel

Thématiques	Textes de base
	○ Mise à disposition d'eau pour la boisson.
Maladies professionnelles et accidents de travail	• Référence : 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 de 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	• Références pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail : ○ Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; ○ Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; ○ Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2024-014 du 01 juillet 2024 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 souscrire.

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

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

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

5.2 VIH/SIDA

L'employeur a un rôle important à jouer dans la prévention et la lutte contre le VIH/SIDA. En effet, il incombe aux employeurs d'initier, de soutenir et mener des plans d'action de lutte, pour informer, éduquer et former les Travailleurs et étendre les activités au-delà du personnel. Il existe des principes et des directives liées au VIH et le SIDA qui doivent être respectés sur le monde du travail. La Direction Générale du FID ainsi que le Coordonnateur de l'UGP-MPS 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 2024-014 du 01 juillet 2024 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Décret no.2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail.

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

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

5.3 AUTRES MALADIES TRANSMISSIBLES DONT LE COVID-19

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

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

5.4 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 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 :

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

TABEAU 5 : RESUME DES TEXTES SUR LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL POUR LE BNGRC

Thématiques	Textes de base
Hygiène, sécurité et environnement du travail	• Référence : Loi n° 2003- 011 du 03 septembre 2003 portant Statut général des fonctionnaires ○ Environnement de travail : Art 14 al 3 ○ Sécurité : Art 6, 7
Maladies professionnelles et accidents de travail	• Références : Loi n° 2003- 011 du 03 septembre 2003 Décret n° 94- 077 du 25 janvier 1994 fixant le régime des soins médicaux, d'hospitalisation, d'évacuation sanitaire des fonctionnaires et des agents non encadrés de l'Etat Art 08 Al 3, Art 65 de la loi n° 2003- 011 du 03 septembre 2003 Art 3, 4, 6 , 12 du décret n° 94- 077 du 25 janvier 1994 Art 14 à 18 du décret n° 2004- 812 du 24 août 2004 fixant le régime des congés, des permissions et des autorisations d'absence des fonctionnaires ○ 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	• Références pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail : ○ Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; ○ Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; ○ Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ; ○ Décret 2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail. 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.
---	--

Néanmoins, les travailleurs régis par le code du travail sont soumis aux mêmes règles figurant dans le tableau n°4

6 ROLES ET RESPONSABILITES

6.1 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 assure que les clauses sur le PGMO devront être insérées dans tous les contrats.
- Le Ministère du travail, de l'Emploi et de la Fonction Publique (MTEFP) contrôlent la conformité par rapport à la législation et arbitrent les différends.
- Le Ministère en charge de Santé, en l'occurrence la Direction de la Santé et de la Sécurité de travail et le Ministère en charge de la Population pourrait être saisi pour la prise en charge des cas de violences basées sur le genre.
- Le Ministère de l'intérieur pourrait être informé en tant que Ministère de tutelle du BNGRC.

6.2 MISE EN ŒUVRE DES PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité des premiers responsables du BNGRC et du FID.

6.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

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

TABEAU 5 : CHARTE DE RESPONSABILITE DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Responsabilité	Responsable
• Elaborer le TDR et la fiche du poste • Lancer l'avis de recrutement • Etablir la matrice d'évaluation des candidats et les fiches d'entretien • Participer aux entretiens des candidats • Elaborer le rapport d'évaluation des candidats	Le comité d'évaluation qui est composé de : • L'équipe des Ressources Humaines • Le service concerné par le recrutement
• Participer aux entretiens des candidats • Approuver le rapport d'évaluation	Le comité d'approbation qui est composé de : • Le Directeur Général • Le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement • Le Directeur concerné par le recrutement

Auront la charge du recrutement des Travailleurs contractuels/ Employés des fournisseurs principaux du FID :

TABEAU 6 : CHARTE DE RESPONSABILITE DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES TRAVAILLEURS EXTERNES

Responsabilités	Responsable
• • Elaborer le TDR des prestataires de services • Elaborer les spécifications techniques des marchés des fournisseurs • Etablir les dossiers d'appel d'offres • Lancer les offres • Elaborer le rapport d'évaluation des offres/propositions	Le comité d'évaluation qui est composé de : • L'équipe de la passation de marché • Le service concerné par le marché
• Approuver le rapport d'évaluation des offres/propositions	Le comité d'approbation qui est composé de: • Le Directeur Général • Le Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement • Le Directeur concerné par le marché

Auront la charge du recrutement des Travailleurs communautaires :

TABEAU 7 : CHARTE DE RESPONSABILITE DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES TRAVAILLEURS EXTERNES

Responsabilités	Responsable
Informar les communautés sur le programme, en particulier sur le processus de ciblage des bénéficiaires	Personnel du projet/prestataire recruter par le projet
Inscrire les ménages postulants	Comité de protection sociale
Présélectionner les ménages candidats	Comité de protection sociale
Valider les ménages éligibles	Communauté

Pour le cas du BNGRC, la mise à disposition de personnel sera adoptée pour la mise en œuvre du projet.

6.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

TABEAU 8 : CHARTE DE RESPONSABILITE DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU VOLET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Responsabilités	Responsables
Elaborer/réviser les outils SST (<i>plan d'actions de sécurité, note sur les dispositions sanitaires contre le COVID, ...</i>)	• Le service de la gestion des risques sociaux • L'équipe des Ressources humaines
Appliquer les dispositions SST sur les travailleurs directs (<i>Formation sur la sécurité, assurance accidents, ...</i>)	• Le service de la gestion des risques sociaux • L'équipe des Ressources Humaines

Responsabilités	Responsables
Faire appliquer les dispositifs SST aux travailleurs contractuels (<i>Prise en main des travailleurs contractuels sur les SST, ...</i>)	- Le service et les chargés de la gestion des risques sociaux - La direction concernée
Appliquer les dispositifs SST aux travailleurs contractuels et communautaires (<i>distribution des EPI, mise à disposition des trousse de secours, organiser des séances de vaccination anti-COVID et de dépistage VIH/SIDA, ...</i>)	- Les prestataires - Les chargés de la gestion des risques sociaux au niveau DIR
Assurer la supervision liée au volet SST	- Tout personnel FID - Prestataire mandaté à la supervision
Assurer le suivi-évaluation lié au volet SST (<i>collecte des données au niveau DIR, consolidation au niveau DIRGEN, élaboration du rapport de suivi des activités, ...</i>)	Le service et les chargés de la gestion des risques sociaux
Assurer le contrôle qualité des outils SST Approuver les dispositions prises en matière de SST	Les étapes à respecter au niveau de la DIRGEN, pour une soumission aux supérieurs hiérarchiques sont les suivantes : (i) Directeur Directeur en charge des activités Réponses aux Crises, Sauvegarde et Partenariat, (ii) Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement, (iii) Directeur Général

6.5 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Le tableau ci-après résume le processus de formation des travailleurs. A ce titre, en tant que de besoin, ils pourront être appuyés par des ressources externes. Le déclenchement de la formation se base sur l'approbation du TDR de formation.

Responsabilités	Responsables
Intégrer les besoins en formation des travailleurs directs dans le plan de formation et dans la note de cadrage et dans le PTB	La direction/ service ayant exprimé le besoin en formation
Intégrer les besoins en formation des travailleurs communautaires et contractuels dans la note de cadrage et dans le PTB	Le poste responsable de la thématique au niveau DIR et DIRGEN
Collecter et suivre la mise en œuvre des besoins en formation conformément au plan de formation	Le coordonnateur en charge des Ressources Humaines et Formation
Elaborer le TDR de formation	Le service concerné
Lancer les offres relatives à la formation (si prestation externe)	L'équipe de la passation de marché
Evaluer des offres relatives à la formation (si prestation externe)	Le comité d'évaluation (<i>cf. tableau 6</i>)
Approuver le rapport d'évaluation des offres (si prestation externe)	Le comité d'approbation (<i>cf. tableau 7</i>)
Réaliser les formations	Le poste apte à dispenser la formation/ Le prestataire retenu

6.6 GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Durant la mise en œuvre du Projet, 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 la section 9

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

7.1 PROCEDURES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Les présentes directives de base visent à éviter et à traiter les maladies professionnelles.

- **Pour le recrutement des personnels**, le Projet suivra les démarches ou procédures sanitaires ci-après :
 - Un examen médical pré-emploi et périodique sera effectué à l'endroit des travailleurs permanents du Projet
 - Surveillance de la santé des travailleurs selon les postes de travail
 - Cas idéal : une évaluation de la santé avant embauche est effectuée
- **Les mesures ci-après seront mises en œuvre pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ou contagieuses et pour traiter les cas :**
 - Si la pandémie de **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, alcool, ...) seront fournis gratuitement aux travailleurs. La désinfection systématique des lieux de rassemblement doit être également poursuivie. Et des séances de vaccination contre le Covid seront organisées.
 - **Mise en place d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail** : Des trousse de secours sont mises à disposition et au moins 2 agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail (chantier, bureau, ...). Au niveau des chantiers, le nom, le poste et le contact de ces agents seront communiqués lors d'un regroupement. Tandis que ces informations seront affichées pour le cas des bureaux.
 - Accord entre le FID et le Centre de santé le plus proche pour **traiter les cas d'urgence sanitaire**.
 - 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 information-sensibilisation des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (**IST et VIH/SIDA**) et organisation des séances de dépistage y afférentes.
- **Prévention contre le TMS (Troubles Musculosquelettiques)** : Prévoir des outils appropriés pour les déplacements d'objets lourds.
- **Les mesures de Lutte contre le stress :**
 - Favoriser les pauses collectives
 - Encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social.

7.2 PROCEDURES LIEES A LA SECURITE DES TRAVAILLEURS

Les présentes directives de base visent à éviter l' occurrence d' accidents professionnels et aident à mieux réagir en cas d'accidents.

7.2.1 Formation des travailleurs en matière de sécurité

Généralement, les travailleurs recevront des formations spécifiques qui leur permettront d'exécuter un travail sans que cela ne puisse représenter des risques pour la sécurité. Cette formation sera effectuée à chaque embauche de travailleurs, et périodique (trimestrielle) pour la suite et sera conduite par le responsable de la sécurisation du programme.

Les thèmes ci-après seront abordés en matière de formation des travailleurs en matière de sécurité:

- 1 Dangers et risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés ;
- 2 Mesures pour préserver les acteurs contre les actes de banditisme conformément aux plans d'actions de sécurité ;
- 3 Mesures pour prévenir les accidents routiers conformément aux plans d'actions de sécurité ;
- 4 Mesures pour prévenir les incendies conformément aux plans d'actions de sécurité ;
- 5 Procédures d'urgence en cas d'attaque ;
- 6 Procédures d'urgence en cas des départs d'incendie ;
- 7 Procédures d'urgence en cas d'accidents ;
- 8 Procédures d'urgence en cas de blessure.

7.2.2 Prévention contre les cas d'accidents

Le port d'Equipements de protection individuelle et collective (EPI, EPC) est exigé pour tous les travailleurs dont le kit complet varie d'une activité à une autre selon le tableau ci-après. A noter que tous les travailleurs du Projet seront dotés d'EPI.

TABEAU 9 : CARACTERISTIQUES DES EPI PAR TYPE D'ACTIVITE DU PROJET

Activité	Caractéristiques des EPI
Service de recherche, de sauvetage et de secours	Gilets de sauvetage, ...
ACT	<i>Activités autres que curage des canaux (assainissement) :</i> Chapeaux Bob, gilets fluorescents, chaussures semi-fermées, masques, gants. <i>Curage des canaux d'assainissement :</i> Chapeaux Bob, gilets fluorescents, chaussures fermées (bottes obligatoires pour les travailleurs qui sont contraints de descendre dans le canal) et semi-fermées, gants, masques

7.2.3 Prévention contre les actes de banditisme/l'incendie/les accidents

Les mesures préventives contre les actes de banditisme/l'incendie/les accidents routiers est documentée dans des plans d'actions qui sont détaillés ci-après :

- **Les directives à suivre afin de préserver les travailleurs contre le banditisme sont :**
 - 1 Renforcer l'implication de toutes les parties prenantes en faveur de la sécurité
 - 2 Renforcer la communication en faveur de la sécurité et de la bonne gouvernance

- 3 Renforcer la sécurité du personnel : Souscription/ renouvellement des contrats d'assurance du personnel, Mise à disposition d'une trousse de secours à l'intérieur des véhicules, Formation du personnel en secourisme, Révision/établissement des consignes de sécurité du personnel, Instruire le personnel et les partenaires sur ces consignes et les appliquer avec rigueur.
 - 4 Réduire la circulation des fonds en espèces
 - 5 Renforcer la sécurité du transport de fonds et du site de paiement
- **Les directives à suivre afin de préserver les travailleurs contre l'incendie sont :**
 - 1 Information et formation des employés sur les éventuels risques d'incendie ;
 - 2 Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation ;
 - 3 Equipement des dispositifs d'extinction appropriés et en nombre suffisant.
 - 4 Information sur le plan d'urgence en cas d'incendie : localisation de tous les détecteurs de fumées et les sonneries d'alarme existants dans les bureaux, rôles des agents cheminements d'évacuation selon le plan d'évacuation et la signalisation des blocs lumineux dans les bureaux, point de rassemblement, ...
 - 5 Organisation des exercices de simulation en cas d'incendie
 - **Les directives à suivre afin de prévenir contre les accidents routiers sont :**
 - 1 Sensibilisation du personnel à la sécurité routière
 - 2 Recyclage des chauffeurs en matière de sécurité routière
 - 3 Prise en main systématique des chauffeurs de location de véhicules
 - 4 Formation /Exercices de simulation des gestes les premiers secours
 - 5 Elaboration et utilisation de la check-list de conformité des véhicules
 - 6 Evaluation des chauffeurs et de l'équipage
 - 7 Renforcement des critères sécuritaires dans les prestations de la location de véhicules dès la passation de marché
 - 8 Souscription des travailleurs/tout voyageur dans le cadre du programme à des Assurances Accident.

7.2.4 Réponse à d'éventuelles situations d'urgence

La situation d'urgence peut être enclenchée d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, attaque, accident, etc..

En conséquence, l'Employeur doit préparer et établir un **plan d'interventions d'urgence** qui doit comprendre : les situations d'urgence probables, les mesures préventives, les opérations de premier secours, les plans d'évacuation.

Le plan d'interventions d'urgence doit être approuvé par le premier responsable de l'UGP tandis que le service de la gestion des risques sociaux s'assure que le plan d'interventions d'urgence soit respecté en cas d'urgence :

- **Globalement**, le plan **d'interventions** d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. En tout cas, les mesures suivantes sont indispensables :
 - 1 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 ;
 - 2 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 ;

- 3 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 ;
 - 4 Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
 - 5 Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;
 - 6 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.
- ***Spécifiquement, les directives à suivre en cas d'attaque sont :***
 - 1 S'allonger au sol ;
 - 2 Localiser la menace ;
 - 3 S'éloigner prudemment ;
 - 4 Si impossibilité de fuir immédiatement : se cacher pour mieux fuir en sécurité ;
 - 5 Si la menace vous maintient dans une impasse : tout mettre en œuvre pour se barricader ;
 - 6 Appeler les forces de sécurité dès que l'on est en sécurité ;
 - 7 Appliquer les gestes de premiers secours pour les blessés et les évacuer vers le centre de santé le plus proche.
 - ***Spécifiquement, les directives à suivre en cas d'incendie sont :***
 - 1 Le personnel ayant observé le départ de feu en premier doit donner l'alarme ;
 - 2 Par déclenchement manuel (si le détecteur ne se déclenche pas automatiquement) pour alerter tout le personnel dans le bâtiment ;
 - 3 En appelant le Responsable de la Sécurisation du Programme (0320719474, pour le FID) ;
 - 4 Ensuite, le personnel ayant observé le départ de feu doit aussi saisir immédiatement les extincteurs et les utiliser pour éteindre le feu ;
 - 5 En cas de non maîtrise du feu, appeler le sapeur-pompier 018/117 ;
 - 6 Suivre les consignes des responsables d'évacuation (Coordinateur-Guide file-Serre file) ;
 - 7 Se diriger vers les sorties de secours en suivant la signalisation des blocs lumineux ;
 - 8 Utiliser les escaliers (escalier principal et escalier de secours) ;
 - 9 Rejoindre le point de rassemblement sur le côté pharmacie ;
 - 10 Réaliser le recensement et prévenir rapidement le coordinateur si un agent manque à l'appel ;
 - 11 Attendre l'accord du coordinateur pour retourner au poste de travail.
 - ***Spécifiquement, les directives à suivre afin de faire face des accidents, notamment corporels, sont :***
 - 1 Appliquer les gestes de premiers secours pour les blessés ;
 - 2 Evacuer les blessés vers le centre de santé le plus proche ;
 - 3 Appel aux forces de sécurité pour constat de l'accident ;
 - 4 L'IGP/UCP concernée engage les dépenses liées aux soins médicaux et procède à la demande de remboursement par l'Assurance ;
 - 5 Si l'accident a provoqué au moins un décès, rapporter l'accident auprès de la Banque Mondiale, de l'entité de tutelle ;

6 Suivre l'affaire en vue de la clôture de l'accident.

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

Conformément aux dispositions du Plan d'Actions contre les VBG/EAS/HS 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, les démarches ci-après seront à considérer dans le cadre du projet :

- 1 Des séances périodiques d'information, de sensibilisation et de mise à niveau d'information "sur le code de Conduite " seront effectuées par le(s) responsables en charge de VBG/EAS/HS (au niveau central, au niveau régional, au niveau de chaque contractants, ...) au début de la contractualisation, aux moins tous les mois pour tous les travailleurs y compris les sous-traitants et les fournisseurs. Un Procès- Verbal de participation devrait être archivé au niveau de chaque responsable, avec les fiches de sensibilisations ;
- 2 Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet. Tous les travailleurs doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le Codes de conduite et Plan d'action VBG/EAS/HS/VCE début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Projet et du Code de conduite VBG/EAS/HS et VCE.
- 3 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 durant la signature du contrat de travail.

7.4 PROCEDURES A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Voir Section 8

7.5 AUTRES MESURES D'ATTENUATIONS DES RISQUES

Une mesure importante pour diminuer les risques est de faire une analyse après chaque accidents et incidents qui surviennent pour en déterminer la cause, et identifier les actions à prendre pour que le même scénario ne se reproduise plus.

Dans les limites de leurs responsabilités, les employeurs (l'UGP/UCP 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 (l'UGP/UCP 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 santé, sécurité et d'hygiène. Le système de contrôle doit être approuvé par le premier responsable de l'UGP/UCP. Le tableau suivant résume les responsables du contrôle de la mise en œuvre des directives de sécurité et d'hygiène en fonction des types de travailleurs.

TABLEAU 10 : RESPONSABLES DU CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE DES DIRECTIVES DE SECURITE ET D'HYGIENE EN FONCTION DES TYPES DE TRAVAILLEURS

Type de travailleurs	Responsable du contrôle de la mise en œuvre des directives santé, sécurité et hygiène
Travailleurs directs	• L'équipe de la gestion des risques sociaux de l'UGP/UCP • L'équipe des ressources humaines
Travailleurs contractuels dans le cadre de la réhabilitation/de reconstruction d'infrastructures	• Le bureau d'études chargée de la supervision des travaux • Tout travailleur direct en mission de supervision • Le service de la gestion des risques sociaux de l'UGP/UCP
Travailleurs communautaires	• Tout travailleur direct en mission de supervision • L'équipe de la gestion des risques sociaux de l'UGP/UCP

Le service de la gestion des risques sociaux de l'FID (i) est tenu d'élaborer et de tenir à jour un **document d'évaluation des risques** et (ii) procède à l'évaluation des risques dès la phase de préparation du Projet. A noter que ce document recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, identifiés dans chaque unité de travail. L'évaluation de risques de santé et de sécurité des travailleurs est intégrée dans le présent PGMO et dans le PGES et donc, sera approuvée au même titre que ces deux documents. Dans ce cas, ce document d'évaluation des risques doit être approuvé par la BM.

7.6 INFORMATIONS ET RAPPORTAGE

7.6.1 Information et sensibilisation des personnels sur les PGMO

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

7.6.2 Information et Rapportage de cas d'incidents

En fonction de la gravité des cas, le chargé de la gestion des risque sociaux du projet informera et le Gouvernement (le ministère de tutelle), et la Banque mondiale de tout événement significatif (les accidents de travail, surtout les accidents mortels, les contaminations massives de maladies, les rixes et les grèves, les actes de violences sur les biens et les personnes, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard quarante-huit heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. Le BNGRC et le FID préparera un rapport sur l'événement et le plan d'action des mesures correctives (PAMC) et le soumettra à la Banque dans les 15 jours ouvrables suivant l'événement.

Informez rapidement la Banque mondiale de tout incident ou accident lié au Projet qui a, ou est susceptible d'avoir, un effet négatif significatif sur l'environnement, les communautés affectées, le public ou les travailleurs, y compris, entre autres, les cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS), et accidents ayant entraîné la mort, des blessures graves ou multiples, une intoxication.

Fournir suffisamment de détails concernant la portée, la gravité et les causes possibles de l'incident ou de l'accident, en indiquant les mesures immédiates prises ou prévues pour y remédier, et toute information fournie par tout entrepreneur et/ou entreprise de supervision, le cas échéant.

Par la suite, à la demande de la Banque mondiale, préparer un rapport sur l'incident ou l'accident et proposer toutes mesures pour y remédier et éviter qu'il ne se reproduise.

8 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Le projet se conformera à la législation nationale telle que mentionnée dans la section 4.1, tableau 3 relatif au "Travail des Enfants".

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.

8.1 LA PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

- ✓ Pour les travailleurs directs, et pendant le processus de contractualisation le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UGP/UCP 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.
- ✓ Le chargé de la gestion des risques sociaux de l'UGP/UCP est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.
- ✓ Pour les travailleurs communautaires, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une carte d'identité nationale ou CIN. A défaut de CIN, le prestataire consultera les acteurs locaux dans la communauté pour valider l'âge du travailleur. L'âge minimum au niveau national est de 15 ans (art. 100 du code de travail).

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.

8.2 LA PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET

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

8.3 AUTRES DISPOSITIONS LIÉES À L'ÂGE

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

9 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

9.1 RÈGLES GÉNÉRALES POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS

Mis à part le présent PGMO, les Travailleurs directs sont tenus de respecter le Manuel de procédures administratif et financier, les diverses clauses du Contrat et le code de bonne conduite ainsi que les diverses notes de service.

9.2 RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS DIRECTS

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 de consultant. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. (Article 7 du Code de Travail).

Le recrutement de Travailleurs du Projet 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. A compétences égales, le Projet privilégiera les compétences régionales / locales. 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/fiche de poste 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 Travailleurs sont rédigées dans la langue française ;
- Faire une large diffusion du poste à pourvoir pour les Travailleurs internes.
- Pour les Travailleurs 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 Travailleurs.

9.3 CONTRATS DE SERVICE DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Tous les personnels du projet seront sous contrat conformément à la législation nationale telle que mentionnée dans la section 4.1, tableau 3 relatif au "contrat" et à la NES 2.

Ils seront informés sur les règles générales et conditions de prestations ainsi que des codes de conduite telles que décrites dans le présent document.

Ces travailleurs directs, même contractés comme étant des **Consultants**, disposeront d'un contrat :

- Annexé d'un code de bonne conduite à signer ;
- De longue durée mais d'une durée qui ne peut pas aller au-delà du financement en cours ;

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.

Pour le FID, les termes et conditions applicables aux Travailleurs 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.

9.4 LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Le licenciement d'un personnel pour faute est un mode de rupture de contrat qui permet à l'Employeur de résilier le contrat.

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.

Les recours légaux peuvent être réglés à l'amiable ou portés devant la juridiction compétente.

9.5 RESILIATION DES CONTRATS DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Cas du FID :

- **Par le FID :** le FID 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) :
 - Si le Travailleur ne remédie pas à un manquement à ses obligations dans les délais requis par le FID,
 - Si le Travailleur est condamné suite à une affaire criminelle ou délictuelle ;
 - Si le Travailleur est placé dans l'incapacité d'exécuter une partie substantielle des Prestations pendant une période supérieure à soixante (60) jours
 - Si le Client constate, suivant les évaluations périodiques que les performance et prestation du Travailleur sont insuffisantes ;
 - S'il y a cessation de financement ;
 - Si le Travailleur produit au FID une déclaration volontairement erronée ou de faux documents ayant des conséquences sur les droits, obligations ou intérêts du Client
 - Si, de l'avis du FID :
 - 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 bonne marche des activités du Client, état d'ébriété durant l'exécution de ses prestations, divulgation d'informations confidentielles, sans que la liste soit exhaustive ;
 - 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 :
 - Si le FID 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.
 - 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
 - Si le FID ne se conforme pas à la décision finale prise suite à une procédure de conciliation.
 - Si le Travailleur, de sa propre initiative et avec l'accord du FID, 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 de 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.

9.6 SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Selon le chapitre 8.3 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 4.3.

9.6.1 Rémunération des Travailleurs directs

La rémunération des Travailleurs directs du Projet est définie selon la grille de rémunération harmonisée fixée par la Banque Mondiale et le Ministère des Finances (voir section 4.3 et Annexe 1).

La rémunération du Travailleur direct 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.

9.6.2 Indemnités de mission des travailleurs directs

Le Travailleur qui effectue dans le cadre du Projet, 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 Projet.

9.7 TEMPS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Le Projet se conformera aux dispositions légales nationales concernant la détermination du temps de travail mentionnée dans la section 4.1, tableau 3.

Les ouvriers et le personnel hors cadre de statut fonctionnaire travaillent pour une durée de 173,33 heures par mois, tandis que pour le personnel du FID, 40 heures par semaine, 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 suivant une grille définie et approuvée par la Banque Mondiale.

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 conformément aux procédures dans les sections 7.1, 7.2, 7.5. 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 et devra être déduite du décompte mensuel.

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 ».

9.8 TEMPS DE REPOS DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Le Projet se conformera aux dispositions légales nationales concernant la détermination du temps de repos » mentionnée dans la section 4.1, tableau 3.

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.

9.9 CONGÉ DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Le Projet se conformera aux dispositions légales nationales concernant la détermination du « congé » mentionnée dans la section 4.1, tableau 3.

9.9.1 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 présente.

9.9.2 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 quatre (04) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

9.10 FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES TRAVAILLEURS DIRECTS

Les Travailleurs devront poursuivre le renforcement de leur compétence, en suivant le plan de formation défini par le projet.

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

Sur base des besoins en formation stipulés dans la stratégie de mobilisation des parties prenantes du PMPP du Projet, sont formulées ci-après les thématiques appropriées aux travailleurs directs du Projet :

- La communication : Le développement personnel, etc
- La gestion environnementale et sociale : Le nouveau cadre environnemental et social, la lutte contre VBG/EAS/HS
- Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs
- L'utilisation des progiciels pour la gestion administrative,
- Les méthodes GARD et RRI, ...

9.11 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.

10 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le FID dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes pour traiter les plaintes et sera utilisé pour le présent Projet. Les schémas suivants résument le mécanisme de gestion des plaintes au niveau central et régional.

FIGURE 1 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU CENTRAL

Flux de traitement des plaintes des travailleurs, au niveau central :

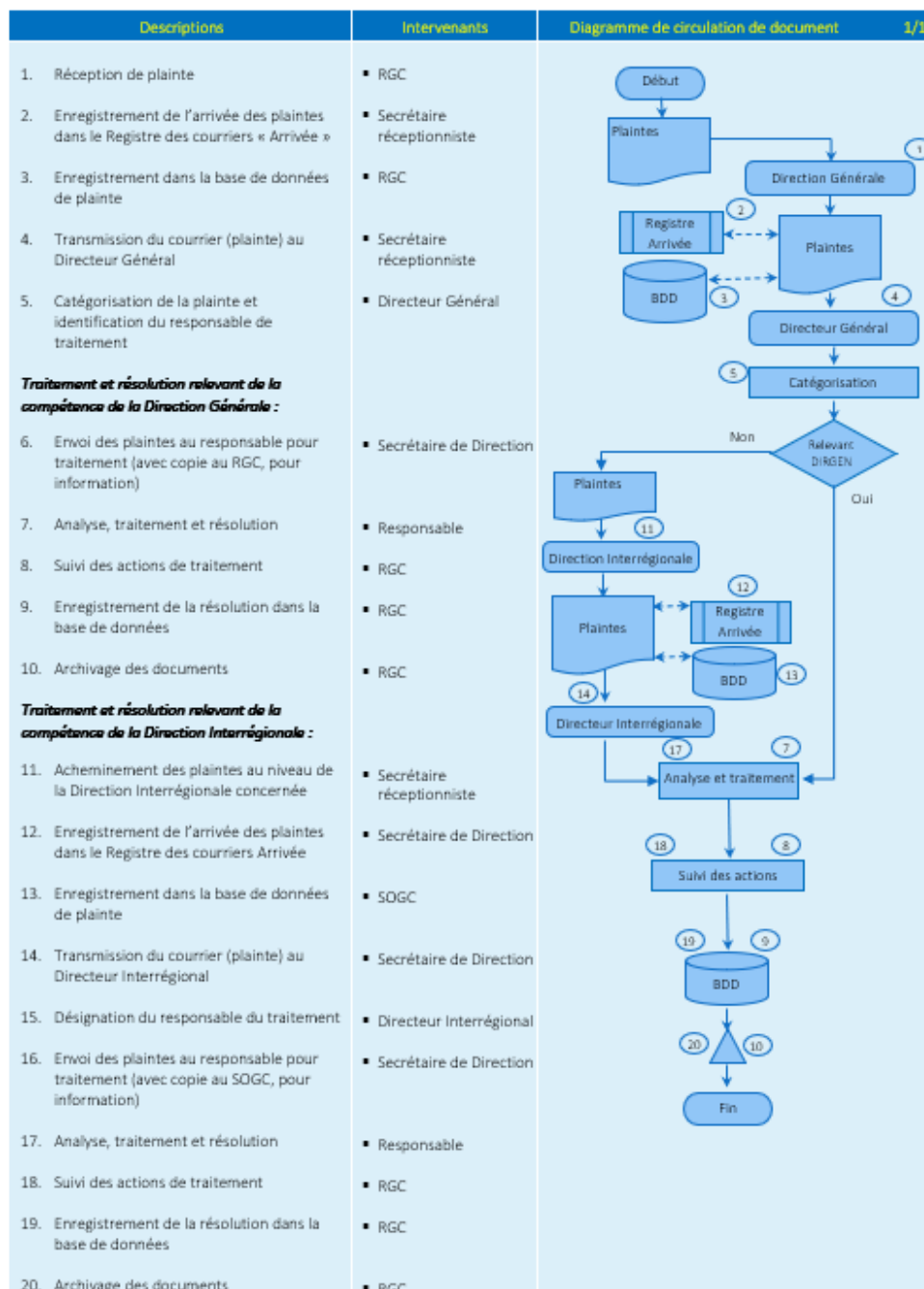
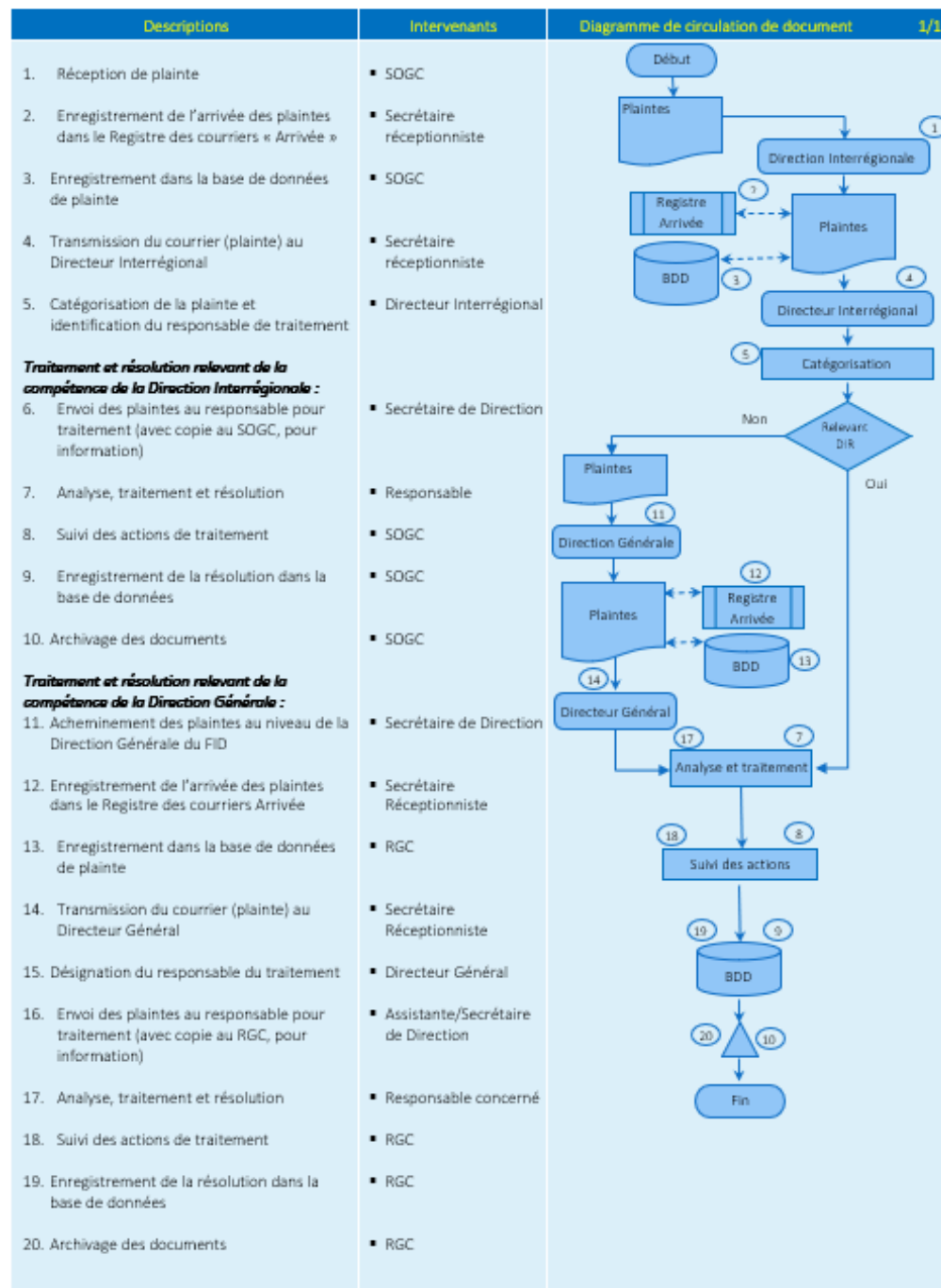


FIGURE 2 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU REGIONAL

Flux de traitement des plaintes des travailleurs, au niveau régional :



Pour le BNGRC, en raison de la pluralité du Personnel, des mécanismes complémentaires sont prévus :

- Recours aux instances supérieures hiérarchiques en vue de règlement à l'amiable ;
- Mise en place de boîte de doléances dans un endroit discret afin de recevoir les éventuelles plaintes émanant des Travailleurs.

10.1 LES PLAINTES PEUVENT CONCERNER LE MODE DE GOUVERNANCE, LE RESPECT DES DROITS HUMAINS AINSI QUE LES DIFFERENTES FORMES D'ABUS DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL. PRINCIPES GENERAUX

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

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.)

10.2 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 :

TABEAU 11 : CATEGORIES DE PLAINTES

Catégorie	Types	Exemples
Catégorie 1	Gouvernance du Projet	Plaintes liées à la passation de marché, au retard de paiement de factures des prestataires de service
Catégorie 2	Application de procédure	Entrave à l'application du présent PGMO ; Entrave à l'application du règlement intérieur du BNGRC ou 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, • 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**.

10.3 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. A noter que les plaintes anonymes sont aussi recevables.

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.

10.4 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 et VBG/EAS/HS,
- Les Chefs de service de la gestion des risques environnementaux et sociaux,
- Le Responsable de gouvernance citoyenne,
- 2 Représentants des travailleurs directs du Projet.

Pour le BNGRC, le comité est composé de :

- Directeur Général,
- Directeur Général Adjoint
- Directeur du Patrimoine et de l'Administration
- Chef de Service personnel (VBG/EAS/HS et Affaires juridiques inclus)
- Responsable des risques environnementaux et sociaux,
- 2 Représentants des travailleurs directs du Projet

10.5 MODE DE REGLEMENT DE LITIGES

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.

Les étapes de règlement de litiges sont résumées dans le tableau ci-après :

TABEAU 12 : ETAPES DE REGLEMENT DE LITIGES

Etapes	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 : 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.

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

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 10.2)

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 Générale, Directeur Interrégionale, 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.

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.

10.7 MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

10.7.1 Cas de VBG/EAS/HS

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 Projet et qui soit accessible et inclusif, proportionnel aux risques et aux impacts induits par les activités du Projet.

10.7.2 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.

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 services de prise en charge 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. Il faut donc s’assurer que la liste de ces services soit remise à toutes les femmes travaillant dans le cadre du Projet.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs du Projet 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 et aussi de façon anonyme.

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 Projet, doivent être transmises auprès du responsable de VBG au sein du BNGRC ou du FID, au sein de la Banque Mondiale et au sein du gouvernement (PCA, MPS, MID) 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

La ou le responsable VBG oriente la survivante 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 Projet, le dossier sera transmis au comité des enquêteurs spécialisés qui est constitué de personnes non travailleuses du Projet, formées par la plateforme PSEA et qui va collecter les preuves, faire le recoupement et va soumettre les résultats de l'enquête auprès du comité de décision selon le cas (*cf. tableau ci-après*). 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 la plaignante à envoyer l'affaire à la police et/au tribunal s'il le souhaite pour les sanctions pénales.

TABEAU 13 : COMITE DE DECISION SELON LE CAS

Cas de figures	Qui prend la décision ? pour le FID	Qui prend la décision ? pour le BNGRC
Si auteur : Travailleur direct, cas EAS/HS	Service RH + Conseillère en Affaires Juridiques et VBG/EAS/HS+ Service de la gestion des risques sociaux+ Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement + Directeur Général (ou PCA) + direction interrégionale/Antenne concernée+ direction centrale concernée	Chef de service personnel + Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux + Directeur du Patrimoine et de l'Administration + Directeur Général Adjoint + Directeur Général, + Chef de bureau territorial
Si auteur: Travailleur contractuel, cas EAS/HS	Service de la passation de marché + Conseillère en Affaires Juridiques et VBG/EAS/HS + Service de la gestion des risques sociaux+ Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement + Directeur Général (ou PCA) + direction interrégionale/Antenne concernée+ direction centrale concernée	Personne Responsable des Marchés Publics + Chef de service personnel + Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux+ Chef de service personnel + Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux + Directeur du Patrimoine et de l'Administration + Directeur

		Général Adjoint + Directeur Général, + Chef de bureau territorial
Si auteur: Agent de l'Etat, cas EAS/HS	Conseillère en Affaires Juridiques et VBG/EAS/HS + Service de la gestion des risques sociaux+ Directeur Principal en charge de la Coordination, de l'administration, des Finances et Système de paiement + Directeur Général (ou PCA) + direction interrégionale/Antenne concernée+ direction centrale concernée	Chef de service personnel + Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux+ Chef de service personnel + Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux +Directeur du Patrimoine et de l'Administration + Directeur Général Adjoint + Directeur Général, + Chef de bureau territorial
Si auteur: Travailleur communautaire (cas VBG)	Au moins un directeur, un service, un responsable et chargé de projet concernés, chargé de la gouvernance citoyenne et chargé de la gestion des risques sociaux	Directeur Général + Au moins un directeur + Chef de bureau territorial, Point focal

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 stipulé dans la section 7.3.
- assure la sécurité des survivantes, 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.

10.7.3 Corruption

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

10.8 SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNÉES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES

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

10.9 INFORMATION ET RAPPORTS PÉRIODIQUES

Les plaintes relatives aux incidents suivants doivent être obligatoirement signalées au TTL de la Banque Mondiale dans les 48 heures de leurs survenues 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

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

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

11 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

11.1 SÉLECTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Tous les fournisseurs seront sélectionnés conformément aux procédures de passation de marchés de la Banque mondiale.

Une fois le CERP activé, il suivra des procédures de passation de marchés d'urgence. Les activités de passation de marchés financées dans le cadre du CERP seront conformes au « Règlement sur la passation de marchés pour le financement de projets d'investissement » de la Banque mondiale, en vigueur depuis le 1er septembre 2023.

Les activités de passation de marchés et les méthodes de sélection dans le cadre du CERP sont convenues avec la Banque mondiale et seront incluses dans la stratégie de passation de marchés pour le développement du CERP (CERP PPSD) et dans le plan de passation de marchés. La PPSD, élaborée à l'aide d'un modèle simplifié, est adaptée aux besoins du projet et couvre la liste positive des dépenses. Les méthodes de sélection, les modalités de sélection et les approches du marché, tenant compte des considérations de sécurité, peuvent utiliser des

procédures simplifiées telles que la sélection directe ou la demande de devis au-dessus des seuils actuels, lorsque cela est approprié et justifié dans le PPSD.

Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre des fournisseurs et prestataires sont présentées ci-après.

11.2 RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et la gestion de leurs travailleurs sera régie par le présent PGMO (voir les paragraphes ci-dessous) et dans le Manuel de procédures du Projet. Dans ce cadre, les fournisseurs devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (copies d'attestations de bonne fin, autres)

Les fournisseurs seront soumis à une vérification de leur historique relatif au respect des aspects VBG/EAS-HS. Toutes entreprises et employés déjà disqualifiés pour cause de VBG/EAS ne pourront pas travailler pour le Projet.

Le fournisseur ou le prestataire de services engagera et recrutera son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Cependant, il devra se conformer aux dispositions de ce PGMO

11.3 MÉCANISME DE SUIVI

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

- Pour les fournisseurs de biens, les livrables seront évalués par rapport aux spécifications techniques.
- Pour les prestations intellectuelles, les livrables seront évaluées.
- Pour le cas des travaux de génie civil, les Rapports mensuels de la Mission de Contrôle / Surveillance seront évalués afin d'identifier les éventuelles mesures correctives à entreprendre.

Ces démarches permettent d'évaluer la performance des fournisseurs et des prestataires.

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

11.4 FORMATION

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

12 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

A titre de rappel, les travailleurs communautaires sont définis comme étant des membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet selon la NES 2 (*cf. section 2.4*).

Les protections qui seront offertes aux travailleurs communautaires, notamment celles en matière de santé et sécurité (offre de formation adéquate, équipement de protection individuelle tels que casques, bottes etc.) sont fournis gratuitement et sont les mêmes que celles offertes aux travailleurs directs

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

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

• **Gestion des risques effets potentiels des activités pour les Travailleurs communautaires**

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

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre des travailleurs communautaires, le Projet 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 Projet :

- Les travailleurs communautaires doivent participer de leur plein gré aux activités du Projet ;
- L'âge minimal des travailleurs est de 18 ans avec la présentation soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut son (iii) un permis de conduire

• **Le renforcement de capacité des Travailleurs communautaires**

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

• **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 lié à 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/Antenne ou Direction Générale du FID.

13 CAS DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION

Il s'agit ici des agents de l'Administration publique qui travaillent partiellement ou totalement pour le compte du Projet ; les membres du Comité technique et les agents du Ministère seront les premiers concernés.

13.1 STATUT PROFESSIONNEL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

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

13.2 AVANTAGES

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

13.3 FORMATION

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

14 SUIVI / EVALUATION DES PGMOS

La mise en œuvre des PGMOS réunit presque toutes les parties prenantes du Projet. 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 PGMOS.

La coordination et le suivi des actions des PGMOS sont sous la responsabilité de Direction interrégionale/Antenne ou de la Direction Générale du FID. 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 total de plaintes reçues
- Nombre de plaintes émises par des femmes
- Taux de traitements des plaintes
- Taux de respect des dispositions sanitaires et sécuritaires dans le lieu de travail
- Nombre total d'incidents / accidents en milieu du travail
- Nombre d'incidents / accidents en milieu du travail survenus aux femmes
- Nombre total de décès/ blessés/ valeur dérobée
- Nombre de décès/blessés/valeurs dérobée, survenus aux femmes
- 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, des travailleurs communautaires/ CPS/ELS
- 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 PGMOS.

Les contenus des PGMO peuvent être révisés et le document révisé est resoumis à la banque 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 Projet.

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

15 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). Projet Régional de Résilience des Systèmes alimentaires pour l'Afrique orientale et Australie (P178566). 1page
- Ministère des Finances/ Ministère de l'Agriculture et de l'élevage. Mai 2022. Plan d'engagement Environnemental et Social. Projet 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 and 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 Projet à phase multiples (P175110). Version Négociée. 11pages
- Ministère de la Santé Publique. 21 Juin 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
- Ministère de la Population. Novembre 2022. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE. Projet Filets Sociaux et Résilience (P179466). Version pour consultation publique. 105 pages

ANNEXE 1 : NOTE SUR LA GRILLE D'HARMONISATION DES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES PERSONNELS

Rue Andriamifidy L Razafimanantsoa
Anosy
Antananarivo, Madagascar

N.077/18/BM/MG

Monsieur Olivier Mahafaly Solonandrasana
Premier Ministre
Primature
Antananarivo
REPUBLIQUE DE MADAGASCAR

Monsieur le Premier Ministre,

Note sur l'harmonisation des rémunérations et avantages des personnels des projets Mesures intérimaires approuvés par le Ministère des Finances et du Budget et de la Banque Mondiale

Un aspect important de l'engagement renforce de la Banque mondiale à Madagascar ces dernières années est d'intégrer la mise en œuvre des projets au sein même des Ministères. Cela nous a amenés à une réflexion sur le besoin d'harmoniser les salaires et autres avantages des consultants et fonctionnaires travaillant dans les unités de gestion de projets financés par la Banque mondiale. Cette réflexion se fait en étroite collaboration avec le Département de la Dette Publique (DDP) du Ministère des Finances et du Budget (MFB) qui a la responsabilité fiduciaire pour tous ces projets.

Dans un premier temps, une étude sur les rémunérations du personnel des projets financés par la Banque mondiale et par la Banque Africain de Développement a été réalisée avec l'appui d'un bureau d'études. Sur base de cette étude, le MFB et la Banque mondiale ont développé une série de mesures que nous vous demandons respectueusement de mettre en œuvre. Ces mesures portent sur :

Les compensations et avantages des consultants : elles s'appliquent à tout nouveau projet et à tout consultant nouvellement recruté dans les projets en cours.

Certaines dépenses de fonctionnement (voitures, carburant, frais de télécommunication) et les per diem : celles-ci s'appliquent à tous les consultants et personnels d'Etat travaillant au sein de tous les projets. Les mesures liées aux voitures, carburant et frais de télécommunications devraient être appliquées dès le 1er mai 2018.

Honoraires des consultants, autres avantages, obligations fiscales, frais remboursables, congés

Une nouvelle grille de compensations a été établie (voir annexe 2). L'application de la grille des honoraires prendra effet pour tout nouveau projet et tout consultant individuel nouvellement recruté des maintenant. Elle sera appliquée pendant une période intérimaire sur les projets financés par la Banque mondiale, le temps que le Département de la Dette Publique finalise son étude sur les rémunérations auprès des autres bailleurs. Cette étude plus élargie pourrait amener à une modification future de la grille des compensations.

La grille est établie sur un système de catégorisation des postes et un système de points tenant compte des qualifications et des expériences professionnelles requises pour chaque poste et de la complexité des projets. Les détails sont présentés à l'annexe I.

La fixation des honoraires du consultant se fera en respect des termes de références du poste. La surqualification d'un candidat par rapport aux exigences d'un poste ne mènera pas au changement de catégorie du consultant.

Une décote de 20% par rapport à ces rémunérations indiquées sera appliquée pour les postes similaires au niveau régional.

Les consultants pourront prétendre à une révision de leur rémunération uniquement sur base de l'inflation confirmée par l'indexation officielle des salaires dans la fonction publique, et conditionné par une performance satisfaisante et soumise à l'appréciation de la DDP et du bailleur.

En respect au statut de consultant, les honoraires incluent la totalité des coûts et des bénéfices du consultant ainsi que toute obligation fiscale dont il/elle pourrait être redevable.

Tout autre avantage (par exemple, indemnités de logement, assurances médicales et pension de retraite, ...) sera désormais inéligible.

Les impôts sur les revenus sont de même inclus dans les rémunérations des consultants nationaux et il leur revient d'assurer une déclaration fiscale régulière.

Tout frais remboursable engagé par le consultant dans l'exécution de son contrat doit faire l'objet de justification probante avant paiement.

Les consultants ayant un contrat d'une durée de 12 mois et plus ont exceptionnellement droit à des congés payés de 24 jours à jouir en nature. La gestion des départs en congés relève de la direction/coordination du projet. Les consultants ne peuvent prétendre à aucune compensation en fin de congés non pris, même à la rupture du contrat. Ayant un contrat rémunéré au temps passé, toutes les absences du consultant durant son contrat devront être déduites de ce droit de congés exceptionnel, le cas échéant de ses honoraires.

Gestion des véhicules et des frais de télécommunication

En termes d'avantages non salariaux, il est entendu que seul le coordonnateur du projet peut bénéficier d'un véhicule de fonction et l'utilisation du carburant en plus de sa rémunération est régie par les mêmes procédures dans le paragraphe 2.5.

Les autres membres du personnel des unités d'exécution disposeront du pare automobile du projet pour effectuer les déplacements nécessaires aux activités du projet.

Ces véhicules, sauf en cas de mission, doivent stationner dans les locaux de l'unité de l'exécution hors des heures et jours de travail. Les unités d'exécution prendront les mesures nécessaires pour sécuriser ces actifs du projet.

Tous les véhicules acquis sur le financement doivent porter visiblement les logos de l'organe de tutelle et celui du projet.

Les carburants seront gérés par l'utilisation de cartes carburant détenues par le Responsable financier et devront faire l'objet de justificatifs appropriés par chaque utilisateur (par exemple, des factures des prélèvements, cahiers de bord, suivi des consommations de carburants ...).

Les frais de télécommunication font partie des dépenses de fonctionnement du projet. Il est désirable que les unités d'exécution souscrivent à des abonnements pour les membres de son personnel auprès des opérateurs de télécommunication après évaluation des besoins des activités des projets. Aucun paiement d'indemnités en numéraires ne sera autorisé pour les frais de télécommunication.

Tout autre frais de télécommunication ou carburant non engagé suivant ce processus nécessitera la présentation de justificatifs probants.

Per Diem

Lors des missions locales sur le terrain, un per diem au taux unique de 150 000 MGA par jour pour tout le personnel du projet sans distinction des grades sera appliqué dans toutes les villes de Madagascar ;

Des exceptions pourraient être étudiées particulièrement pour des séjours dans des villes touristiques telles que Nosy Be, Fort Dauphin, et Sainte Marie. Ces exceptions devront être validées par la DDP. Au cas où certaines parties du per diem seraient prises en charge directement par le projet (par exemple, l'hébergement

et/ou la restauration lors d'un atelier), la clé de répartition pour déterminer le montant journalier du per diem restant à payer sera la suivante : Hébergement : 60% ; Déjeuner : 5% ; Diner : 15% ; Frais connexes : 10%.

Lors des missions à l'étranger, le projet se référera au taux des Nations Unies applicable dans la localité d'intervention. La référence sera le taux du mois du premier jour d'intervention.

Toutes dépenses effectuées en mission répondant aux critères des frais remboursables doivent être dûment justifiées.

Entrée en vigueur et champs d'application

L'application de la grille des honoraires prendra effet pour tout nouveau projet et tout consultant individuel nouvellement recruté dès l'envoi de la lettre de notification.

Les nouvelles mesures sur les véhicules, les autres avantages non salariaux et la règle sur les per diem s'appliqueront aussi aux projets en cours et à tout son personnel (Consultant et Agents de l'Etat).

Ces dispositions s'appliqueront à titre intérimaire jusqu'à ce que le Ministère des Finances et du Budget établisse les mesures d'harmonisation des traitements du personnel de tous les projets mis en œuvre à Madagascar. Nous vous remercions d'avance de bien vouloir communiquer ces mesures aux unités de projet dépendant de votre Ministère et de veiller à leur mise en œuvre. Tout manquement aux termes de cette notification remettra en question l'éligibilité des dépenses.

Nous restons à votre disposition pour toutes informations additionnelles.

Comptant sur votre entière collaboration, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre haute considération.

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 la redevabilité, l'éthique et aux valeurs suivantes :

- Intégrité
- Respect du droit et des mœurs locaux en vigueur³
- Respect des partenaires, des prestataires et 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 conscients 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.

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, de manière efficace 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.

³ Les agents se préserveront des pratiques dans certaines localités qui puissent favoriser des cas de viols, de pédophilie

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 (ordinateurs, imprimantes, etc.) soient éteintes avant de quitter les bureaux.
- Eviter de laisser couler de l'eau inutilement. Bien fermer 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 d'abord être 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, des autorités judiciaires et administratives ainsi qu'auprès des tiers en général.

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 Exigences en matière d'hygiène et d'assainissement⁴

Le 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, dans tous ses locaux : 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 employés.

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 d'exécution de leur mission.

2.7 Respect des instructions de travail raisonnables

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

⁴ Il est recommandé que l'entreprise s'adonne à des activités d'assainissement du milieu : dératisation, débroussaillage, désinsectisation.

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 ou de leur fonction 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.

Toute forme de collecte d'argent/de biens pour quelques causes que ce soit et/ou par n'importe quel moyen, auprès des bénéficiaires des activités de FID, est assimilée à une 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. Ainsi, toute violence et harcèlement envers les collègues de travail, les partenaires, les prestataires et en particulier les bénéficiaires sont strictement interdits.

Tous les personnels du FID et de ses partenaires doivent:

- ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel, des partenaires de mise en œuvre;
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
- ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
- ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;
- prendre connaissance des risques et mesures environnementales et sociales de leur projet respectif, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);

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 aussi bien verbalement que physiquement sans tenir compte de son sexe. D'après l'UNFPA⁵, 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.

⁵ Fonds des Nations Unies pour la Population

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 : intimidations⁶ 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 :

- 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 sexuelle⁷

Tout le monde peut être victime d'exploitation sexuelle mais personne ne doit en être victime, encore moins 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.

⁶ *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*
- *Rabaïsser les opinions d'une personne*

⁷ Article 7 de la Loi n° 2007-038 du 14 Janvier 2008 modifiant et complétant certaines dispositions du Code Pénal sur la lutte contre la traite des personnes et le tourisme sexuel : « 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. »

3.4 Travail des enfants⁸

Le FID et ses partenaires doivent veiller à ce que chaque enfant bénéficiant 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, conformément aux dispositions du PGMO. 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. Tel que prévu dans le PGMO, voici quelques formes de travail interdit 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 ne fait pas partie du personnel du partenaire.
- Se faire accompagner dans le cadre du travail par des personnes qui ne sont pas des acteurs⁹ du Projet, 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.
- S'enivrer durant les heures de travail
- Fraude
- Vol
- Négligence
- Abus de position ou de fonction
- Tout comportement tendant à nuire l'image de FID

4 Prise de décision et code de conduite

4.1 Cas de doutes

S'il vous arrive 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 ?

⁸ Article. 15 du Décret n° 2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants : « -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. »

⁹ Autorités locales, bénéficiaires, partenaires, etc

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)
- Le Directeur Principal chargé de Coordination, de l'administration, des Finances, et Management Qualité (DPCAFMQ)
- Le Chef de Service Gestion des Risques Sociaux et Gouvernance (CSGRSG)
- Le Chef de Service Ressources Humaines (CSRH)
- Le Conseiller en Affaires Juridiques et VBG/EAS/HS

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 de ce Code, utilisez généralement le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Pour le cas d'une corruption, les plaintes peuvent être directement déposées au BIANCO :

- Par téléphone en composant le numéro :
 - 020 22 489 79, pour Antananarivo
 - 020 53 301 25, pour Toamasina
 - 020 75 523 07, pour Fianarantsoa
 - 020 62 913 59, pour Mahajanga
 - 020 82 929 88, pour Antsiranana
 - 020 94 937 66, pour Toliara
- Sur la page Facebook : *Bianco Madagascar*
- En ligne : <https://bianco-mq.org/doleance/>
- Les plaintes relatives aux incidents suivants, dans le cadre du Projet, doivent être obligatoirement signalées au TTL de la Banque Mondiale dans les meilleurs délais et déclenchent les **protocoles y afférents (ESIRT...)** :
 - Accidents engendrant décès / infirmité,
 - Violence basée sur le genre (VBG), notamment les abus/harcèlements sexuels et exploitations sexuelles
 - Violence sur les enfants
 - Corruption, fraude, ou conflit d'intérêt

5 Aucune représaille

Le FID apprécie l'aide de ceux qui alertent sur les problèmes potentiels que le FID doit régler. Une personne 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 ou résiliation du contrat.

6 Résiliation du contrat pour non-respect du Code de conduite

Si le FID établit ou dispose d'une moindre preuve sur la violation du Code de conduite, il est autorisé à résilier le contrat du personnel ou du partenaire, sans qu'il y ait besoin d'une décision de justice et sans que le personnel ou le partenaire puisse prétendre à des dommages intérêts :

6.1 Immédiatement et sans préavis, en cas de :

- Production de fausses informations ou de faux documents
- Corruption
- Violences et harcèlement, notamment exploitation/abus sexuels sur les bénéficiaires et les enfants
- Abandon de poste / absences injustifiées de plus de 5 jours
- Etat d'ébriété pendant les heures de travail
- Fraude
- Vol

6.2 Après interpellation ou rappel ou mise en demeure restée sans effet en cas de :

- Violation des règles d'éthiques et des valeurs du FID
- Communication externe au nom du FID sans autorisation préalable
- Gaspillage ou destruction des biens appartenant au FID
- Divulgence des informations confidentielles
- Non-respect des instructions de travail raisonnables
- Traite de personnes
- Emploi des enfants
- Délégation de fonctions sans autorisation de FID
- Accompagnement dans le travail par des personnes non acteurs au Projet
- Exercice d'autres activités remettant en cause le bon fonctionnement des activités de FID
- Négligence
- Abus de position ou de fonction
- Atteinte à l'image de FID

7. Application du Code de conduite

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.

La signature de ce Code par le partenaire engage non seulement la responsabilité du signataire mais également la responsabilité personnelle de tous ses agents qui interviennent dans l'exécution du contrat/marché, lesquels sont censés avoir lu, comprendre et accepter les dispositions du présent Code.

Le FID est également tenu de consacrer au moins une séance d'information du présent code à tous ses partenaires lors de leur prise en main.

En signant ce code de conduite, et/ou le contrat dont la signature doit être précédée de la mention « *Lu et approuvé* » - le personnel ainsi que 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* »

Pour le cas du BNGRC, le code de conduite est en cours de validation au niveau du staff, actuellement.

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

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
Champ d'application							
Types de travailleurs concernés	3	Le travailleur du projet mentionné dans NES2 peut être défini comme étant toute personne appelée à réaliser des activités liées au projet. Quelle que soit la nature du travail à temps plein, à temps partiel, temporaire, saisonnier, migrant, NES2 définit les types de travailleurs du projet en fonction du type de relation de travail du « travailleur » avec l'EMPRUNTEUR : directe (Emprunteur-travailleur), contractuelle (intermédiaire ou tierce partie-travailleur), employés des fournisseurs primaires de l'Emprunteur (FP-travailleur), ou communautaire (communauté-travailleurs). Concrètement, l'emploi du travailleur du projet par l'Emprunteur pourrait être effectué dans le cadre de l'emploi public,	Article 2 Loi n°2024-014	“Travailleur”: Est considéré comme travailleur - toute personne, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. - les personnes rétribuées à la tâche ou aux pièces, dès lors qu'elles exécutent habituellement pour le compte d'une entreprise le travail par elles-mêmes, sans qu'il y ait lieu d'exiger d'elles de démontrer l'existence entre elles et leur employeur d'un lien de subordination juridique, ni à qui appartient le local, la matière mise en œuvre ou l'outillage qu'elles emploient ; - les personnes exécutant habituellement pour le compte et	UGP	NON	La NES 2 et le cadre national n'utilisent pas les mêmes définitions du terme « travailleur » et n'entendent pas ce terme exactement dans le même sens. Néanmoins il y a correspondance entre NES2 et le cadre national étant donné que tous types de travailleurs prévus par NES 2 sont soumis au cadre national d'une manière ou d'une autre.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		ou de l'emploi privé, au titre de relation contractuelle de travail – pour tout travailleur au sens du et soumis au droit du travail, ou de prestation de service intellectuel ou de consultance – pour toute personne non travailleur au sens du et non soumis au droit du travail.		sous l'autorité d'une autre personne le travail par elles-mêmes, quels que soient le mode de rémunération et la durée de travail ; - les travailleurs domestiques. En outre, le nouveau Code du travail prévoit d'autres types de contrats de travail possibles tels que : travailleurs en portage salarial, travailleurs à domicile, travailleurs en télétravail, saisonnier, journalier, à temps partiel, déplacés ou migrants			
	4	Travailleurs directs (personnes employées directement par l'emprunteur (UGP/UCP/UFP) <u>NES2 applicable : §9 à 30.</u>	Loi n°2015-036 du 3 février 2016 Loi n°66-003, art.1710, 1780 Code civil (avant 26 juin 1960) Loi n°2003-011.	Travailleurs. Consultants. Le Code du travail régit le statut des travailleurs comme emploi salarié au sens de l'article 2 du Code du travail. A l'opposé de l'emploi salarié, les consultants sont des travailleurs indépendants, à moins qu'il	UGP	PARTIEL	En vue du respect de la NES2, et étant donné la nature à la fois supra-légale et souple / flexible de la NES, l'Emprunteur devrait se référer aux dispositions plus favorables entre celles du Code du travail et de NES2 pour être appliquées à ces travailleurs Les travailleurs directs des UGP ont le statut de consultant, qu'on leur a attribué, compte tenu des exigences et

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
			Loi n°94-025.	s'agisse d'un « Consultant-salarié » lequel demeure sous le statut de salarié soumis au Code du travail. Aucune loi spécifique ne régit leur statut des consultants. C'est sur la base des dispositions du Code Civil (avant le 26 juin 1960) sur le louage des services et celles de la Loi n°66-003 sur la théorie générale des obligations qui dispose que c'est le contrat qui est la loi des parties, que les contrats des consultants prennent leur fondement. La distinction entre ces deux statuts réside dans l'existence de l'un ou plusieurs des critères de caractérisation d'un emploi salarié. Ces critères sont à la fois légaux et jurisprudentiels. Il s'agit plus particulièrement, et entre autres, de l'existence d'un lien de subordination hiérarchique sous toutes ses formes, ou encore d'une dépendance économique.			des besoins des projets. Ainsi, lors de la négociation et pendant l'exécution du contrat des consultants, l'UGP à la fois doit s'interdire de procéder à un emploi fictif et doit garantir la protection des droits des consultants des UGP dans l'objectif de se conformer aux exigences de la NES2, tout en respectant la liberté contractuelle et les critères de caractérisation du contrat de travail. ^[1] ^[1] La juridiction du travail a requalifié plusieurs fois des contrats de consultance en salariat pour non-respect des critères caractérisant les relations de travail.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
	5	Travailleurs contractuels. (Toute personne employée ou recrutée par l'intermédiaire de tierces parties afin d'effectuer des tâches liées aux fonctions clés du projet, indépendamment du lieu de travail)	Loi n°66-003. Loi n°2015-036 du 3 février 2016. art.1710, 1780, 1787 à 1799 Code civil (avant 26 juin 1960) Loi n°2024-014.	Consultants. Travailleurs des contractants Travailleurs des sous-traitants, des agents ou des intermédiaires. Le nouveau Code du travail prévoit d'autres types de contrats de travail possibles tels que : travailleurs en portage salarial, travailleurs du sous-traitance, travailleurs à domicile, travailleurs en télétravail, saisonnier, journalier, à temps partiel, déplacés ou migrants,	Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Les travailleurs contractuels peuvent être soit des travailleurs soit des consultants ou de prestataires en fonction de leur statut. Mêmes commentaires que pour le paragraphe 4 ci-dessus concernant les Travailleurs directs (personnes employées directement par l'emprunteur (UGP).
	6	Travailleurs communautaires. NES2 définit les travailleurs communautaires comme toute personne employée ou recrutée – ici donc faisant partie d'une communauté bénéficiaire du projet, à titre de contribution de part bénéficiaire ou de bénéficiaire d'un filet de sécurité sociale par exemple – en se portant volontaire pour effectuer un travail communautaire.	Loi n°2015-036 du 3 février 2016 Art. 40 de la Loi n°2016-055 portant Code des marchés publics : Manuel de procédures.	Travailleurs journaliers. HIMO. Tâcheronnat.	UGP	PARTIEL	La législation nationale ne prévoit pas les conditions des travailleurs communautaires mais plutôt celles des travailleurs journaliers, des travailleurs saisonniers, des travailleurs à temps partiel, et temporaires. En ce qui concerne les travailleurs HIMO, les travaux communautaires (pour l'entretien des pistes rurales, des reboisements par exemple) pourraient ainsi être assimilés à des travailleurs

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		<u>NES2 applicable : §34 à 38.</u>					journaliers ou saisonniers prévus par le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail ne reconnaît pas explicitement non plus ce statut juridique travailleurs HIMO. Et le droit malagasy ne définit pas clairement les conditions de travail, la sécurité sociale et les prestations médico-sanitaires applicables à ce type de travailleur.
	7	Travailleurs des fournisseurs principaux. <u>NES2 applicable : §39 à 42.</u>	Loi n°2024-014. Loi n°66-003, art.1710, 1780, 1787 à 1799 Code civil (avant 26 juin 1960)	Travailleurs des contractants Travailleurs des fournisseurs Le nouveau Code du travail prévoit d'autres types de contrats de travail possibles tels que : travailleurs en portage salarial, travailleurs du sous-traitance, travailleurs à domicile, travailleurs en télétravail, saisonnier, journalier, à temps partiel, déplacés ou migrants,	Fournisseurs de l'UGP employant des travailleurs	NON	Les travailleurs des fournisseurs principaux sont régis par le code du travail et leurs prestataires par les mêmes textes que les consultants.
	8	Fonctionnaires du gouvernement : Les agents de l'État travaillant sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis	Loi n°2003-011 Loi n°94-025 Loi n°96-029	Les agents publics / travailleurs du secteur public (tels que fonctionnaires, agents non encadrés de l'Etat, militaires, ou autres), leur statut est différent, si bien qu'ils ne sont pas régis par le		NON	Le cadre juridique national et la NES 2(§8) se rejoignent

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. La NES no 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail)		code du travail. Ces « travailleurs du secteur public » ont leurs statuts propres en matière de gestion de ressources humaines tel que défini par le statut général des fonctionnaires (Loi n°2003-011), le statut des agents non encadrés de l'Etat (Loi n°94-025), ou encore le statut général des militaires (Loi n°96-029). Selon le principe d'égalité de traitement dans l'emploi public, ces travailleurs du secteur public auxquels sont confiés les tâches liées au projet suivent leurs propres régimes d'emploi et de travail respectifs.			
A. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL							
Elaboration de procédure de gestion de la main d'œuvre	9	Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre. (PGMO) Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément	Art.254-252 Loi n°2024-014. Art.75, 76 Loi n°2024-014.	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.	UGP Prestataires et de partenaires de l'UGP Inspection du travail	PARTIEL	L'élaboration de procédures de gestion de la main d'œuvre n'est pas une obligation pour l'Employeur et particulièrement lorsque ces procédures devraient s'appliquer aux autres travailleurs

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		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.	Arrêté n°1454-IGT (annexe). Décret n°62-151.	Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche. La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail. Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.			que ceux directement employés par l'Emprunteur lui-même. 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 de la main d'œuvre, en ce qui concerne les travailleurs directs de l'Emprunteur. Cependant, la loi n'oblige pas l'employeur (UGP) d'imposer à ses prestataires et partenaires de se conformer à la loi, quant à la gestion de leur personnel. Toutefois, la loi substitue l'employeur à son sous-traitant pour le règlement des droits des travailleurs que ce dernier emploie, ainsi que pour le paiement des charges sociales les concernant en cas d'insolvabilité du sous-traitant non inscrit au registre du commerce. Néanmoins, en tant qu'employeurs à leur niveau, lesdits prestataires et partenaires sont aussi soumis aux

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
							mêmes obligations d'élaboration de leurs propres règlements intérieurs, conventions collectives ou accords d'établissement. Pour le cas des consultants des UGP, cette exigence est prise en considération dans les documents qui lient les consultants et l'UGP pour se conformer aux exigences de la NES 2.
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.17-19 Loi n°2024-014. Art.2, 3, 4 Arrêté n°2189-IGT/1953. Art.9, 11 Décret n°62-151. 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.)	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	Les textes du droit malagasy prescrivent les points que le contrat de travail doit obligatoirement contenir au minimum. La NES 2 exige plus qu'un affichage des informations et documents. La communication indiquée par les exigences paraît être plus explicite et personnelle. La communication personnelle des documents sur les conditions d'emploi n'est pas exigée par le droit malagasy pour l'emploi salarié. Au lieu et place, l'affichage réglementaire devrait

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
							permettre de l'informer de ces conditions ou leur existence, notamment en ce qui concerne les règles communes à tous les salariés de l'entité. Par contre, cette communication personnelle est généralement et doit être observée pour les travailleurs indépendants. Ceci afin de s'assurer qu'il a été bien informé et que son consentement a été libre et non vicié. Le contrat de consultant contient généralement les différents cahiers de charges et les documents annexes relatifs aux conditions de l'emploi du consultant.
Rémunérations – Salaires	11	Rémunération sur une base régulière.	Art.94 Loi n°2024-014.	Paiement des salaires à intervalles réguliers dont le retard donne lieu à majoration.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national. Il faut remarquer que le paiement sur une base régulière notamment périodique à intervalles réguliers des rémunérations des consultants indépendants pourrait constituer un indice indiquant l'existence d'une

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
							relation de travail ou amener à une situation de dépendance économique caractéristique d'une relation de travail salarié. Ainsi, pour le cas des travailleurs indépendants, la référence à la « base régulière » prévue par NES2 devrait résulter du respect par les parties (Emprunteur et consultant) des termes et conditions spécifiques de la rémunération prévue dans le contrat –
		Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Art.100, 102, 103, 202 Loi n°2024-014. Art.652 ss, 686 CPCM Art.I-20 CPF. Art.1 ^{er} CPS. Art.25 Décret n°2003-1162.	Retenues acceptées : -Prélèvement obligatoires ^[1] , acomptes, avances spéciales écrites, logement et vivres. -Saisie arrêt ou cession volontaire suivant le Code de procédure civile. -Cotisation syndicale. -Compensation des avances pour le paiement des outils et instruments, matériel ou matériaux	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national régissant les travailleurs. Cependant, les conditions des consultants dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, en conformité avec les exigences de la NES 2, à l'exception des saisies-arrests effectuées suivant le Code de procédure Civile et des impôts retenus à la source obligatoires prescrit par les procédures fiscales.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				normalement à la charge du travailleur.			
Congés	11	Les travailleurs du projet¹⁰devront 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 de la main d'œuvre.	Art.113, 114, 115, 125, 126, 130, 131, 134, 143, 144, 343 Loi n°2024-014. Art. 10, 63, 64, 65, 66 de la Loi n°2003-011.	Le travailleur bénéficie de : - repos journalier et hebdomadaire obligatoire ; - jours fériés chômés et payés, jours « ponts » ; - congés payés annuels ; - permissions exceptionnelles pour événements de famille ; - absences régulières pour maladie ; - congé de paternité ; - congé pour accident du travail ou maladies professionnelles ; - absences régulières en cas d'hospitalisation du conjoint - congé éducation/formation ; - repos de femme en couche (avec seulement droit à la moitié (1/2) du salaire) ; - repos pour allaitement	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP CNAPS	NON	En général, il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national qui régit les travailleurs. Cependant, la NES 2 n'exige pas le respect d'un congé éducation, congé de paternité et l'absence de l'un des parents en cas d'hospitalisation d'un enfant ou du conjoint, ou encore pour participation à une compétition sportive. Par ailleurs, les conditions des consultants¹¹ dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, en conformité avec les exigences de la NES 2. <i>Il faut noter que "la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels" pourrait aussi constituer un indice</i>

¹⁰ La NES2 ne fait pas de distinction si le statut du personnel est consultant ou non

¹¹ Ici, le terme consultant a un sens large, il peut être ou non les travailleurs des UGP

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				- absence de parent pour hospitalisation d'un enfant ; - permissions pour rencontres syndicales ; - absences régulières pour participation à une compétition sportive.			spécifique de l'existence d'une relation d'emploi salarié ^[4] . Il n'appartiendrait donc pas à l'Emprunteur d'octroyer directement aux travailleurs indépendants ces repos et congés.
Licenciement – Fin de la relation de travail	12	Lorsque prévus, avis en temps opportun du licenciement et informations sur les indemnisations de départ.	Art.41, 42, 45 à 51 Loi n°2024-014. Art. 2-8°, 9°, 10°, 4-2° Arrêté n°2189-IGT/1953.	Information écrite préalable obligatoire sur les motifs de licenciement et communication du dossier, fourniture des moyens de défense, notification écrite de la décision de licenciement, ouverture des divers droits. Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif et pour cessation d'activité. Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est fixé par le Code du travail.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	En ce qui concerne les travailleurs salariés, l'information sur les indemnisations de départ est facultative par le droit malagasy, malgré le fait que ces indemnisations sont prévues dans le solde de tout compte en cas de résiliation du contrat. Mais c'est un plus apporté au droit du travailleur par la NES 2 même si la législation nationale ne l'impose pas. Néanmoins, la référence aux modalités de calcul du préavis et des diverses indemnités en fin de contrat comportant la fixation d'un terme doit être indiquée dans le contrat de travail. Les conditions des consultants dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, en conformité avec les exigences de la NES 2. Déjà,

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
							la résiliation et fin du contrats des consultants et leurs modalités dont financières devraient d'une manière générale être prévues dans le contrat.
		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.42, 48, 50 Loi n°2024-014.	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.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP CNAPS	NON	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. La législation nationale impose à l'employeur de payer en totalité au travailleur concerné, préalablement et au moment du licenciement ou de la fin du contrat de travail, le solde des salaires acquis non encore payés, tout avantage dû, l'indemnité compensatrice de congé non pris, le préavis, la délivrance d'un certificat de travail, l'indemnité de licenciement. En outre, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite qui sont encore non payées doivent être versées par l'employeur aux organismes concernés.
Non-discrimination et égalité des chances							

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13	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. 6 à 9, 200, 356 Loi n°2024-014. . Art. 83, 153 Loi n°2024-014. Art.44 Loi n° n°2005-040.	Tout traitement discriminatoire qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement, que ce soit une discrimination directe ou indirecte, est interdit. Toute distinction ou exclusion ou préférence accordée fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'âge, les modes de vie et la situation familiale, la situation de grossesse 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. Toute forme de discrimination ou de stigmatisation d'une personne, de son ou ses partenaires et des membres de sa famille proche sur	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Le droit malagasy du travail est plus développé que la NES2. Le Code du travail donne une définition précise de ce qu'il entend par discrimination dans le travail. En plus, les infractions de discrimination incluent même la distinction ou l'exclusion ou la préférence accordée fondée les actes discriminatoires qu'il indique. Il indique aussi les cas de non-discrimination notamment dans le cadre de recrutement à savoir les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé Comme la NES2, le Code du travail associe la discrimination à la destruction et à l'altération de l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Plus particulièrement, la loi sur la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA prohibe toute forme de discrimination ou de

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				la base de son statut sérologique avéré ou présumé est interdit sur les lieux de travail. La loi énonce le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de chances entre les personnes en général et celles en situation d'handicap en matière d'emploi et de travail. Interdiction formelle de tout traitement discriminatoire des travailleurs migrants. Ne constituent pas de discrimination les distinctions, exclusions ou préférence fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé. Les travailleurs sont protégés contre tous actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Il est interdit de : 1°- subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à la			stigmatisation sur la base du statut sérologique avéré ou présumé. Le cas des consultants dépend de la procédure de gestion des ressources humaines adoptée par l'Emprunteur, laquelle devrait être en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				cessation de ses activités au sein d'un syndicat ; 2°- congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.			
Lutte contre le harcèlement	13	Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : * le harcèlement, * à l'intimidation et/ou * à l'exploitation.	Art.10 à 16, 40, 357, 358 Loi n°2024-014.	Tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal, dont le harcèlement sexuel. Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de harcèlement d'un employeur ..., qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des instructions, proféré des menaces,	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	La NES 2, tout comme le cadre juridique national (le code du travail) exige la lutte et la prise de mesures contre tout harcèlement. Le Code du travail est plus descriptif. Il est complémentaire avec la NES2. Plus particulièrement, le Code du travail définit ce qu'il considère comme « <i>harcèlement sexuel au travail</i> » et comme « <i>harcèlement moral au travail</i> ». En outre, le Code du travail définit des obligations et prescrit des mesures que tout employeur doit prendre dans le cadre de la lutte contre le harcèlement.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. La rupture pour cause de harcèlement sexuel ou moral peut donner lieu à la partie victime des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente à la charge de l'auteur de l'acte.			Le cas des consultants dépend de la procédure de gestion des ressources humaines adoptée par l'Emprunteur, laquelle devrait être en conformité avec les exigences de la NES 2.
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.	Art.137, 139, 146, 148 Loi n°2024-014. Art. 13 Loi n°2023-002. Art.242 Code minier.	Les textes ne précisent pas des cas de pratiques discriminatoires non considérées comme non discriminatoires.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	Les mesures indiquées dans NES2 §14 ne rentrent pas dans les causes de discriminations prévues par le Code du travail. Cette exigence de NES2 se complète avec le Code du travail. Néanmoins, la priorisation du recrutement local, à compétence égale, en matière de contenu local (pour le secteur minier), ainsi que le refus de travailleurs étrangers lorsque leur nombre atteint les 20% au sein de l'entité employeur (considéré comme investisseur), pourraient être considérés comme des pratiques discriminatoires. Il en serait de même, par exemple, pour le refus d'employer

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
							les femmes et les enfants dans les fonctions et l'exécution des tâches qui leur sont interdits. Ces cas ne pourraient pas être considérés comme des actes de discrimination suivant le droit malagasy.
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 soit 14 ans). Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction	Art.44 alinéa 2 Loi n°2005-040 Art.76 Décret n°2006-902 Art.1^{er}, 3 Décret n°2011-626	L'employeur peut prendre l'initiative d'une procédure disciplinaire à l'encontre de tout salarié qui exercerait une discrimination fondée sur le statut sérologique, avéré ou présumé, d'un autre salarié. L'employeur doit prendre ou engager des mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur à l'encontre de tout salarié ou autres responsables qui manifestent de telles attitudes ou gestes par constatation ou sur une déclaration éventuelle de la victime. Tout employeur est tenu de proscrire toute discrimination fondée sur le statut sérologique d'un travailleur.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national relatif au travail. Le Code du travail ne prévoit pas des mesures spécifiques que l'employeur doit prendre pour la protection des personnes vulnérables contre la discrimination, le harcèlement ou pour l'égalité des chances. Toutefois, le droit malagasy prescrit à tout employeur de prendre des mesures de protection des personnes vivant du VIH/SIDA contre la discrimination ou la stigmatisation. Tandis que le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		* de la situation du travailleur du projet et * de la nature de sa vulnérabilité.		Est interdite toute exclusion, pouvant se manifester à travers les licenciements des employés fondés seulement sur leur statut sérologique VIH positif, réel ou présumé.			
Organisations de travailleurs							
Droit de participation des travailleurs dans les organisations de travailleurs de leur choix	16	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs * à constituer et à adhérer à des organisations 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.	Art.195 à 214 Loi n°2024-014. Décret n°2011-490.	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc. Les organisations syndicales des travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités de promotion et de défense des intérêts au sein des entreprises, pourvu qu'elles aient dûment procédé à la déclaration d'existence prévue par la réglementation en vigueur. Ces activités sont exercées par le biais des délégués ou responsables syndicaux dûment mandatés.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Inspection du travail	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national relatif à l'exercice du droit syndical par le travailleur salarié du projet. Le consultant en tant que travailleur indépendant, est libre d'exercer ses droits fondamentaux et participer dans les organisations syndicales de son choix, sans l'interférence de l'Emprunteur. Même si le consultant et l'Emprunteur peuvent convenir d'accord parties une limitation volontaire dans l'exercice de ces droits, l'Emprunteur reste soumis aux exigences de la NES2. Le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur,

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies. Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions des organisations de travailleurs, - le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point * des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et de l'emploi. * L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs. L'Emprunteur ne procèdera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs		Sera puni quiconque aura, par des agissements de quelque nature que ce soit : 1°- empêché la constitution d'une organisation syndicale d'employeurs ou de travailleurs ; 2°- empêché la liberté de tout employeur ou de tout travailleur d'adhérer à une organisation syndicale ou de ne pas y adhérer ; 3°- empêché l'exercice des fonctions des délégués syndicaux et des dirigeants syndicaux désignés conformément aux lois et règlements, aux statuts et au règlement intérieur de l'organisation d'appartenance ; 4°- empêché toute activité légalement menée par les syndicats en vue de la défense des intérêts de leurs membres ; 5°- exercé des représailles ou des actes de harcèlement moral basés sur l'appartenance syndicale ;			pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.		8°- commis des actes d'ingérence dans l'organisation et les affaires internes des syndicats.			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE							
Travail des enfants et âge minimum							
Age minimum d'emploi	17	Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum. Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.	Art.147, 150 Loi n°2024-014. Art.2, 14, 43, 46 Loi n°2007-023. Art. 15 Ordonnance n°62-041 Art. 227 Loi n°66-003. Art.3 Loi n°2007-022.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans. La majorité civile est fixée à 21 ans, sauf émancipation à compter de 18 ans âge de la majorité matrimoniale. Un mineur de plus de 18 ans peut conclure des actes de pure administration.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national relatif au travail. En ce qui concerne les consultants, les dispositions du droit commun en ce qui concerne la capacité doivent être respectées pour conclure un contrat de consultance et les règles de responsabilité. Les termes du contrat dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur. Les procédures de gestion de la main d'œuvre et les contrats doivent être en conformité avec les prescriptions des dispositions légales et réglementaires sur la protection de l'enfance et les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
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.147 alinéa 3, 150 Loi n°2024-014 · · Art.2 et suivants Décret n°2007-563. Art.151 Loi n°2024-014.	Les enfants de plus de 15 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers sur autorisation expresse du parent ou du tuteur ainsi que l'autorisation de l'Inspection du Travail pour les enfants entre 14 et 15 ans. L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'intéressé. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi non nuisible à sa santé ou à son développement. Le cas échéant, le contrat peut être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis. Dans tous les cas, les enfants et les adolescents ne pourront être admis	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Inspection du travail Juge des enfants	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national régissant les travailleurs. En ce qui concerne les consultants, les termes du contrat dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur. Les procédures de gestion de la main d'œuvre et les contrats doivent être en conformité avec prescriptions des dispositions légales et réglementaires sur la protection de l'enfance et les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				à un emploi qu'à la suite d'un examen médical.			
	19	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans : - d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse - d'entraver l'éducation de l'enfant - d'être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Art.147 à 151 Loi n°2024-014. . Décret n°2007-563. Loi n°2007-023.	Les enfants de 15 ans et plus peuvent être embauchés pour exécuter des travaux légers : - les travaux qui n'excèdent pas leur force ; - les travaux qui ne présentent pas des causes de danger ; - les travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Il doit être affecté à emploi non nuisible à sa santé ou à son développement. Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux de nuit et les heures supplémentaires, les Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE), les travaux à caractère immoral, les travaux excédant leur	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Inspection du travail Juge des enfants	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national régissant les travailleurs. En ce qui concerne les consultants, les termes du contrat, notamment la nature des prestations à fournir, dépendent de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur. Les procédures de gestion de la main d'œuvre et les contrats doivent être en conformité avec les prescriptions des dispositions légales et réglementaires sur la protection de l'enfance et les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				force, les travaux forcés et les travaux dangereux ou insalubres ou malsains, tous travaux d'exploitation ou liés à l'exploitation des mines et des carrières.			
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, 362 Loi n°2024-014. Art.15 ss Décret n°2007-563. Loi n°2014-040.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service rémunéré ou non, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une mesure négative pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</i> <i>Cette interdiction exclut expressément sous certaines conditions les cas définis par le même article.</i> Le recrutement, recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne dans le cadre des	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Il y a une correspondance entre la NES 2 et le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail entend exclure comme travail forcé quelques cas sous certaines conditions, à savoir : - Travaux, services, secours requis en cas d'urgence ; - Travaux d'intérêt collectif ; - Travaux à caractère purement militaire ; - Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire. En ce qui concerne les consultants, les procédures de gestion de la main d'œuvre et les contrats convenus avec l'Emprunteur, doivent être en conformité avec les prescriptions des

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				infractions de traite sont réprimés et punis pénalement.			dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que les exigences de la NES 2.
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. 14, 223, 227, 262 Loi n°2024-014.	L'employeur est tenu de mettre en place au sein de l'établissement : 1. une procédure appropriée permettant à la victime, aux témoins et aux dénonciateurs de signaler l'acte, dans le respect de la vie privée des personnes concernées et sans avoir à craindre des représailles ; 2. des mesures appropriées interdisant la violence et le harcèlement et les sanctionnant de manière appropriée, dans le respect du droit à la défense. Règlement à l'amiable devant l'inspection du travail. Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Inspection du travail Délégué du personnel Comité d'entreprise	PARTIEL	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 NES 2. En dehors de la NES 2, 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., sauf dans le cadre des violences et harcèlements au travail. La NES 2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				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,			de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet. Le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.			
Conception du mécanisme de gestion des plaintes	22	Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur du projet et aux risques et aux impacts potentiels du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Cette exigence de la NES 2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy. Le cas des consultants dépend de la mise en place de procédures prévoyant un mécanisme de gestion des plaintes par les travailleurs indépendants par l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.					
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. 263 à 275 Loi n°2024-014. Art.276-295 Loi n°2024-014.	Tout différend individuel de travail entre travailleurs et employés peut toujours être ou doit être, selon le cas, porté devant l'inspection du travail. Ensuite, le conflit non résolu peut être porté devant le tribunal du travail lequel procède d'abord à une conciliation avant de juger l'affaire. Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Inspection du travail Tribunaux	PARTIEL	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 NES 2 et le cadre national relatif au travail. Tandis que le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.
D. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)							
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet.	Art.163, 176, 192, 193 194 Loi n°2024-014.	Les mesures générales de sécurité et de santé au travail ainsi que d'environnement du travail sont fixées par Décret.	UGP	PARTIEL	La majorité des référentiels techniques ESS au travail proposés par la NES 2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		Les mesures en matière de SST incluront - les exigences de la NES n°2 et prendront en compte, - les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, - les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPIL.	Arrêté n°889/60.	Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit satisfaire aux mesures de sécurité, de santé et d'environnement régissant la branche d'activité. L'employeur doit assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Les travailleurs doivent se soumettre à l'ensemble des mesures de sécurité et de santé imposées pour prévenir les risques pour la sécurité et la santé inhérents à leur travail. Une commission interministérielle est chargée de contrôler les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement et d'autoriser l'ouverture de l'établissement.	Prestataires et partenaires de l'UGP		Ce qui est plus favorable aux travailleurs. Le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2. Les consultants sont responsables de l'aménagement de leur propre lieu de travail. Comme toute tierce personne, ils sont soumis aux mêmes exigences et règles de l'Emprunteur en matière de sécurité et santé au travail lorsqu'ils exécutent momentanément leurs activités dans les bureaux de l'UGP et lorsqu'ils utilisent les matériels et équipements mis à leur disposition par l'Emprunteur.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à :	Art. 159, 160, 162, Loi n°2024-014.	L'Etat, à travers le Ministère en charge du Travail définit, met en application et réexamine périodiquement une politique	UGP	PARTIEL	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent immédiatement

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		(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		nationale de sécurité et de santé au travail. La politique nationale de sécurité et de santé au travail a principalement pour objet de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. La mise en application de la politique nationale de sécurité et de santé au travail s'effectue par l'élaboration, la réalisation et l'évaluation périodique d'un programme national de sécurité et de santé au travail.	Prestataires et partenaires de l'UGP		les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout employeur. Cette exigence de la NES 2 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. Le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		blessures, les décès, les handicaps et les professionnels					
Mise en œuvre de SST	26	26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre : - des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que * les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, y compris des mesures appropriées relatives à l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet	164 alinéa 2-2°, 170, 177, 363 à 366 Loi n°2024-014. - Art.166, 193, Loi n°2024-014. Art.164 alinéa 1, 165, 167, 168, 169 Art.172, 177, 193 Loi n°2024-014.	L'employeur a l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre annuellement un Plan d'Action de Prévention (PAP), pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. L'employeur doit faire participer activement les travailleurs ou leurs représentants dans l'évaluation des risques et le choix des mesures de prévention à mettre en place et dans toute autre décision visant la sécurité et la santé au travail. Les travailleurs, dans le cadre de leur travail, doivent coopérer pour l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur dans le	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national régissant les travailleurs. Le cadre juridique national oblige l'employeur de faire participer les travailleurs dans la conception et la mise en œuvre des SST, et inversement, les travailleurs sont tenus d'y collaborer. Et le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		- 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.		domaine de la sécurité et de la santé au travail. Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement. A travers le CSST du Comité d'entreprise, les travailleurs doivent coopérer pour l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur dans le domaine de la SST. Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit répondre aux mesures de sécurité, de santé et d'environnement régissant la branche d'activité. Pour prévenir les risques d'accidents, les installations, les matériels et matériaux de travail sont soumis à des mesures de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques.			

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				L'employeur avec le concours des médecins du travail est tenu de prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents et de fournir des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours. L'employeur a l'obligation de promouvoir une culture de prévention pour s'assurer que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. L'employeur doit fournir gratuitement en cas de besoin les équipements de protection collectifs et individuels appropriés afin de prévenir les accidents ou autres effets préjudiciables à la santé. Il doit également maintenir ces équipements en bon état de fonctionnement et effectuer les			

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				réparations et changements nécessaires et s'assurer que les travailleurs les utilisent correctement. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs ou leurs représentants sur les risques pour leur sécurité et leur santé ainsi que les mesures de prévention prises pour garantir un lieu de travail sûr et sain. Il a l'obligation de veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation appropriée gratuite en matière de sécurité et de santé au travail. Des formations spécifiques devront être définies et réalisées au bénéfice des travailleurs et de leurs représentants ayant les missions de promouvoir la sécurité et la santé au travail.			
Mécanisme de communication interne, situations de travail	27	Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet :	Art.173 Loi n°2024-014.	Le travailleur Droit d'alerte et de retrait Le travailleur en cas de danger menaçant sa santé et/ou sa sécurité peut exercer le droit	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	NON	Cette exigence de la NES 2 est prévue par le nouveau Code du travail. Toutefois, bien que les représailles ou d'autres actions négatives envers les travailleurs pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
dangereuses et droit de retrait		- 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.		d'alerte et de retrait temporaire du poste de travail, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier. L'employeur ne pourra pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.			soient réprimées, leur interdiction n'est pas expressément prescrite. Et le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.
Cantines – Installations	28	Seront fournis aux travailleurs du projet :	Art.188-190 Loi n°2024-014.		UGP	PARTIEL	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national, même si certains

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
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.	Arrêté n°889/60 (SST)	La mise en place d'une cantine au bénéfice des travailleurs est à la charge de l'employeur lorsque l'emplacement de l'établissement ou l'organisation du travail ne permet pas aux travailleurs de se restaurer normalement ainsi que pour les établissements ayant recours au système d'heures continues. Les lieux où s'exécute le travail seront tenus en état constant de propreté et devront présenter les conditions d'hygiène et de salubrité, nécessaires à la santé du personnel.	Prestataires et partenaires de l'UGP		des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et l'obligation de mise en place est sous conditions de certains critères indiqués par le Code du travail et prévus par l'Arrêté de 1960. Les exigences de la NES 2 §28 sont complémentaires avec le droit malagasy. En ce qui concerne les consultants, le bénéfice de ces mesures dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.
Collaboration des employeurs	29	Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les	Art.172, 248 Loi n°2024-014.	Les employeurs qui se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, doivent collaborer en vue d'appliquer les	UGP	NON	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national régissant les travailleurs.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
en matière de SST		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.		dispositions relatives à la SST du Code. Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.	Prestataires et partenaires de l'UGP		Et le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.
Système d'examen de SST	30	Un système d'examen régulier - de la sécurité au travail, - de la performance de la santé et - de l'environnement de travail sera mis en place et comprendra : * l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, * la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, * la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats.	Art.164 alinéa 2-1° Loi n°2024-014.	L'employeur a l'obligation : -d'évaluer périodiquement, ou de faire évaluer par toutes autres personnes compétentes, les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs qu'il emploie et à cet effet, d'établir et de mettre à jour un Document Unique d'Evaluation des Risques, en abrégé DUER, pour la sécurité et la santé des travailleurs. Les installations, matériels et matériaux de travail : -sont soumis à des mesures de sécurité obligatoire ;	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Comité sécurité et santé au travail Commission interministérielle Médecin inspecteur du travail Service médical du travail	PARTIEL	Il y a correspondance entre la NES 2 et le cadre national. Et le cas des consultants dépend de ce qui a été convenu avec l'Emprunteur, pourvu que ce soit en conformité avec les exigences de la NES 2.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
			Art.166 Loi n°2024-014. rt. 193, 194 Loi n°2024-014. Art. 171 Loi n°2024-014. Art.181, 182, 185 Loi n°2024-014.	-doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques. Avant l'ouverture de l'entreprise : satisfaction aux mesures SST, autorisation d'ouverture de l'établissement par une Commission interministérielle. Veille : Comité Sécurité et Santé au Travail, (CSST) pour participation des travailleurs, collaboration au sein du Comité d'entreprise Le service médical du travail est un service investi de fonctions essentiellement préventives. Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions de sécurité et de santé sur les lieux de travail. Le médecin du travail conseille l'employeur, les travailleurs et			

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				leurs représentants et chargé de :- appuyer techniquement les entreprises à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre du plan d'action de prévention ; - identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail ; - surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur ; - donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail - participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux			

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé ; - donner des conseils dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective.			
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS							
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs contractuels : - sont des entités légalement constituées et fiables, et - appliquent des procédures de gestion du lieu du travail conformes au projet, qui leur permettra de fonctionner en conformité avec les exigences de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34-42.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	L'Emprunteur - établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra - intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit 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.76 Loi n°2024-014.	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.	UGP	PARTIEL	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs. Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs des parties tierces	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Dans les cas où la tierce partie qui utilise ou recrute les travailleurs n'est pas en mesure de fournir un mécanisme de gestion des plaintes à ces travailleurs, l'Emprunteur devra mettre à la disposition des travailleurs contractuels un mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy. Le bénéfice du mécanisme de gestion des plaintes de l'Emprunteur par les travailleurs du projet des parties tierces serait aussi à titre de prévention de la substitution légale de l'Emprunteur à son sous-traitant pour le règlement des droits des travailleurs que ce dernier emploie, ainsi que pour le paiement des charges sociales les concernant en cas d'insolvabilité du sous-traitant non inscrit au registre du commerce. Pour le cas des consultants des UGP, cette exigence est prise en considération dans les documents qui lient les consultants et l'UGP pour se conformer aux exigences de la NES 2.
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES							
Recours aux travailleurs	34	Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs	Art.40 Loi n°2016-055 du	<i>Participation communautaire</i>	UGP	PARTIEL	Le recours à la participation communautaire est prévu par le cadre

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
communautaires sur une base volontaire		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 NES 2 est susceptible de ne pas être appropriée.	25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	Lorsque la participation de personnes ou d'associations informelles ou de bénéficiaires futurs des prestations constituent un élément nécessaire au succès du projet, une telle participation est régie par un manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics. De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes : - Participation inclusive des communautés, groupements ou Organisations Non Gouvernementales en tant que maître de l'ouvrage, agence d'exécution ou acheteur. Leur intervention est effective dès la détermination des besoins jusqu'à l'exécution des prestations en passant par l'attribution du marché ; - Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la	Prestataires et partenaires de l'UGP		juridique malagasy, mais dans un contexte de marchés publics.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre et le tâcheronnat.			
		Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera - fourni sur une base volontaire, - à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit 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 :	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	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	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Employeur. Autorité de Régulation des	PARTIEL	Le manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité peut ne pas suffire pour répondre aux exigences des procédures de gestions de ressource humaines prévues par la NES 2. Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		(a) à la nature et la portée du projet ; (b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et (c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c) ci-dessus. La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.		l'Autorité de Régulation des Marchés Publics.	Marchés Publics.		travailleurs du projet. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy.
Contenus minima de procédures	36	Pendant la préparation des procédures de gestion de la main	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
de gestion de la main d'œuvre des travailleurs communautaires		d'oeuvre, 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 de la main d'oeuvre 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			Prestataires et partenaires de l'UGP		travailleurs. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		* ceux spécifiques au secteur du projet					
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier	Art. 69 Loi n°2007-023. Art.10 (nouveau), 21 (nouveau), 22 (nouveau), 23 (nouveau), 32 (nouveau) Décret n°2007-563	Les enfants de moins de 18 ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à : -des travaux immoraux, -des travaux excédant leur force, -des travaux forcés, -des travaux considérés comme Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE) tels que les travaux dans les mines et les carrières, l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, le travail domestique ayant un caractère dangereux et abusif susceptibles de nuire à la santé et au développement physique, mental et moral de l'enfant, les travaux dangereux ou insalubres en milieu urbain et rural. Toute personne ayant connaissance de la violation ou la	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	PARTIEL	Le cadre national prescrit une obligation de signalement. Les procédures de l'Emprunteur devraient prendre en compte cette obligation en ce qui concerne les travailleurs communautaires. Les exigences de la NES 2 se complètent avec les textes malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et règlementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
				tentative de maltraitance envers les enfants, ou de violation de l'un de ces cas d'interdictions d'emplois d'enfants, doit signaler les autorités administratives ou judiciaires compétentes sous peine de sanctions pénales. Il s'agit notamment les parents, les membres de la famille, les voisins, les amis, les chefs Fokontany, les autorités locales, les enseignants, les dignitaires religieux, les ONG reconnues par leurs programmes et statuts, les travailleurs sociaux, le personnel médical, la police judiciaire.			
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	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
		et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.					
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	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points. Ils se limitent à interdire toute forme de travail des enfants moins de 15 ans et de travail forcé.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP Sous-traitants des prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy. Ces exigences (NES2 §39) sont à insérer comme obligations ou engagements dans les contrats ou les cahiers des charges générales avec tous les fournisseurs primaires
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires au droit malagasy.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
fournisseurs primaires		- exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.					Ces exigences (NES2 §40) sont à insérer comme obligations ou engagements dans les contrats ou les cahiers des charges générales avec tous les fournisseurs primaires.
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des	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.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	UGP Prestataires et partenaires de l'UGP	OUI	Les exigences de la NES 2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasys. Ces exigences (NES2 §41 et §42) sont à insérer comme obligations ou engagements dans les contrats ou les cahiers des charges générales avec tous les fournisseurs primaires.

THEMES	NES 2		Cadre juridique et réglementaire National		Entités ou institutions responsables	Ecart dans les lois et les règlements (oui/non/partiel)	Analyses de l'écart
	Paragr.	Exigences	Textes références	Dispositions			
fournisseurs primaires Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs		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.					

Source. *Evaluation du cadre national de Madagascar en matière de gestion de risques environnementaux et sociaux. Banque mondiale. 2025*

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 spécialisée : travailleurs ayant acquis par la pratique une habilité particulière dans des travaux manuels de manutention et autres. Capable en général d'efforts physiques importants ainsi que de comprendre et d'exécuter les ordres qui lui sont donnés en français.	Exécution d'opérations auxiliaires sous les ordres d'un agent responsable de machines. Aide matérielle aux travaux de montage, démontages, nettoyage et graissage des machines.	Manœuvre de force. Aide-ouvrier, aide-monteur de lignes, de branchements et des postes. Graisseur de véhicules. Tableautier de sous-station débutant. Monteur de pneus et laveur de voiture.	Mise en marche des pompes, entretien. Confection de dalles, agglomérés, etc., sur moules, petits travaux d'entretien sous surveillance. Aide à la pose de canalisation, graissage pompes.
2 A (OS-1)	Ayant une connaissance au moins rudimentaire de la langue française.	Fonctionnement normal d'une machine. Initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou de limiter un incident sur une machine. Conducteur de tableau 1er degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessitées 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 débutants. 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'habilité et de rendement courants, exerçant la profession depuis un an et demi au moins ou diplômé d'un centre de	Conducteur de machines 2è degré : conduite d'une ou plusieurs machines. Contrôle et réglage de la tension. Responsabilités.	Dépanneur-monteur et régleur de lignes. Monteur de branchements et d'installations intérieures. Charpentier.	Mécanicien 2è catégorie. Démonte et monte sous surveillance, pour entretien, les organes de pompes et moteurs.

II. FILIERE TECHNIQUE

Catégorie	Qualification générale	Electricité		Eau
		Production	Distribution	
	formation professionnelle accélérée, comprenant et parlant couramment le français.	Fonctionnement continu d'une machine importante ou de plusieurs petites machines. Conducteur de tableau 2^e degré : surveillance des appareils de tableau. Exécution des manœuvres nécessaires pour l'exploitation d'une grande usine. Responsabilités : initiative des opérations à effectuer afin de prévenir ou limiter un incident sur la distribution.	Peintre. Ajusteur, mécanicien. Soudeur à l'arc électrique et autogène. Bobineur. Chef de quart de sous-station. Chauffeur de véhicules automobiles.	Travaux divers, sous surveillance, de forge et d'ajustage. Sert aux machines courantes perceuses etc. Plombier 2^e catégorie : entretien des compteurs d'eau, pose des canalisations sous surveillance. Exécution des joints mécaniques ou coulés. Travaux d'entretien y compris terrassements. Maçon. Maçon d'entretien, reprise de pavage. Electricien. Entretien des installations et rebobinages. Carrière-mineur pour conduites d'eau.
3 A (OS.3)	Ouvrier qualifié justifiant d'au moins un an et demi de profession dans la catégorie 2 B, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers. Connaissant 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. Chef de quart 1^{er} degré : 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.	Mécanicien de 1^{ère} catégorie : Démonte et monte les machines, exécute des travaux d'ajustage, peut avoir des 2B sous ses ordres. Service des machines courantes, perceuses, etc. Plombier 1^{ère} catégorie : 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	Chef de quart 2 ^e degré : Conduite d'une ou plusieurs machines sans l'aide de conducteurs de machines	Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe : Forgeron, chaudronnier travaillant sur plan et pouvant diriger une équipe.	Chef plombier. – Conducteur de chantier : Correspondant à l'ancienne désignation de commandeur : dirige sous

II. FILIERE TECHNIQUE

Catégorie	Qualification générale	Electricité		Eau
		Production	Distribution	
	lire le français et capable d'exécuter un ordre écrit.	qualifiés, surveillance des appareils de tableau manœuvres.	Tourneur fraiseur ; ouilleur, bobineur sur schéma. Chef d'équipe de lignes, mécanicien, dépanneur d'autos. Etalonneur confirmé. Métreur de travaux. Surveillant de sous-station.	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.	Mécanicien de Diesel : 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.	Ouvrier qualifié. – Chef d'équipe : Même qualification que ci-dessus mais avec un rendement supérieur sanctionné par trois années dans l'échelle 3.	Chef plombier. – Conducteur de chantier : 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.	Chef d'usine hydraulique 1er degré : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation de turbine hydraulique et d'ouvrages, surveillance de la conduite des machines. Responsabilités : 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. Adjoint à chef d'usine hydraulique 2è degré : Exécution de tous travaux courants d'entretien et de réparation d'une machine, surveillance de la conduite des machines et du tableau. Responsabilités :	Ouvrier hautement qualifié. – Chef de chantier : 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.	Adjoint à chef d'usine : Dirige sous surveillance une usine d'épuration et de pompages, a sous ses ordres des éléments des catégories précédentes.

II. FILIERE TECHNIQUE				
Catégorie	Qualification générale	Electricité		Eau
		Production	Distribution	
		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. Responsabilités : 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.	Chef d'usine thermique ou hydraulique 2è degré : Direction de tous travaux courants d'entretien et de réparation de machines d'ouvrages. Contrôle du personnel. Approvisionnements. Responsabilités : Exploitation d'une centrale thermique hydraulique de moyenne importance.	Chef de chantier : Chef de chantier ou d'atelier capable d'organiser et de diriger tous travaux de faire des études d'installation, de prévoir les approvisionnements.	Chef d'usine : 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.

ANNEXE : Liste préliminaire d'organisations aptes à fournir des services de prestations en VBG

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Toamasina I	Centre VONJY Contact: 0330705958 Hopitaly Be Analakininina Toamasina I			Police Nationale : DPMPM Contact: 0347077889 Toamasina I	SOS village d'enfants Contact: 0324037353 MangaranoToamasina I
Toamasina I			Light and love home Responsable: Liwaika Contact: 0331272147 Rue Pasteur RABE Salazamay Toamasina I	Gendarmerie Nationale : SRC Contact: 0341400567 Toamasina I	ManaoDE Toamasina I
Toamasina I			Ankany Mandresy Responsable: Hanitra Contact: 0324805807 63 Parcelle 13/75 Tanambao V Toamasina I	Tribunal de Première Instance Toamasina I Vatomandry	
Toamasina I			SOS Village d'Enfants Contact: 0324037353 Mangarano Toamasina I		
Toamasina Ville		ACAT Madagascar Toamasina Ville	CECJ/FPFE Contact: 0320468226 Toamasina ville		
Toamasina Ville		Enfant du Soleil Toamasina Ville			
Fénérive Est		CECJ/MAHIRATRA Ex Bâtiment Vehivavy Tiako Itendro Fénérive Est		Police Nationale : BPMPM Contact: 0332488024 Fénérive Est	
Fénérive Est				Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0341400570 Fénérive Est	
Fénérive Est				Tribunal de Première Instance Fénérive Est	

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Antananarivo	Centre VONJY Dr Daniel Maternité Befelatanana Antananarivo ville	Bureau Municipal d'Hygiène Isotry Antananarivo ville	Bureau Municipal d'Hygiène Contact: 0326952865 Isotry Antananarivo ville	Tribunal de Première Instance	ADDH/ONG
Antananarivo	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG	ADDH/ONG	Service Public	ENDA OI Contact: 0202226164 Antananarivo ville
Antananarivo	ADDH/ONG	CECJ/SOS Victime de Non Droit Ankadifotsy Antananarivo ville	Manda Contact: 0202627230 VA 13 CA Tsiadana Antananarivo ville	Police Nationale: DPMPM Responsable: Commissaire Huguette Contact: 0340570336 Anosy Antananarivo ville	ASA Contact: 0202240346 rue VVS Carrefour Andrainarivo Antananarivo ville
Antananarivo	Médecin du monde Contact: 0202225920 Ampasanimalo Antananarivo ville	CECJ/Vonjy Herisetra Tsimbazaza Antananarivo ville	NRJ Contact: 0348726855 III k 30 H Anjezika I Andavamamba Antananarivo ville	Gendarmerie Nationale: SPEM Contact: 0341400623 Toby RATSIMANDRAVA Andrefan'Ambohijanahary Antananarivo ville	Life Giving Water Responsable: Haina Hasimbola Contact: 0202436976 IVH 51 A Ambodimita Antananarivo ville
Antananarivo	Sentinelles Contact: 0202235642 VC 94 AmbohidaHy Antananarivo ville	CECJ/Mandroso Bongatsara Antananarivo Atsimondrano	SPDTS Soamanandrany Antananarivo ville	Tribunal de Première Instance Anosy Antananarivo ville	Grandir Dignement Contact: 0349899197 IVA 4 Ampandana Antananarivo ville
Antananarivo	Marie Stopes international Contact: 0202240304 II P 136 bis Avaradoha Antananarivo ville	ACAT Madagascar Responsable: Laure Rabetokotany Contact: 0332835053 Ampefiloha Antananarivo ville	SOS Village d'Enfants Vontovorona Antananarivo Atsimondrano	Tribunal de Première Instance Ankazobe	ManaoDE Contat: 0331228621 IVH 93 ter Mandialaza Andravoahangy
Antananarivo	AFAFI Contact: 0331104342 IVD 188 bis Behoririka Antananarivo ville	AEA Contact: 0338268031 IVK 35 Ter Ampasamadinika Antananarivo ville		Partenariat Min Santé et ADDH/ONG	NRJ Contact: 0348726855 III k 30 H Anjezika I Andavamamba Antananarivo ville

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Antananarivo	Koloaina Raveloarimanga Hajamalala Contact: 0330650678 IVP 64 ter Antsalovana Antananarivo ville	ASA Contact: 0202240346 Rue VVS CarrefourAndrainarivo Antananarivo ville		Clinique Juridique/CDA Responsable: Harilala RANARIVELO Contact: 0202227307 IVL 126 bis Andohatapenake Antananarivo ville	SOS Village d'Enfants Vontovorona Antananarivo Atsimondrano
Antananarivo	SISAL Contact: 0331413377 67 Ha Nord Est Antananarivo ville	Life Giving Water Responsable: Haina Hasimbola Contact: 0202436976 IVH 51 A Ambodimita Antananarivo ville			Ecpat France Madagascar Responsable: Dr Annick Andriamaro Contact: 0346295313 Ambaranjana
Antananarivo	Centre de prise en charge intégrée Manjakaray	Grandir Dignement Contact: 0349899197 IVA 4 Ampandrana Antananarivo ville			
Antananarivo	Centre de prise en charge intégrée Mahamasina	Ezaka MSM Responsable: Balou RASOANAIVO Contact: 0320486902 VN21G Mahazoarivo Antananarivo ville			
Antananarivo		Ecpat France Madagascar Contact: 0346295313 Responsable: Dr Annick Andriamaro Ambaranjana			
Antananarivo		Enfant du Soleil Contact: 0202423000 Près ITP 03 bis Andrambato Itaosy Antananarivo Atsimondrano			
Antananarivo		MERCI Contact: 0344114210 VT29CL Ampahateza Antananarivo ville			

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Antsirabe		CECJ/SOS Victime de Non Droit Antsirabe		Police Nationale : BPMPM Contact: 0330904509 Antsirabe	SOS Village d'Enfants Ivohitra Antsirabe ville
Antsirabe		Centre Relais CECJ/SOS Victime de Non Droit Betafo		Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0340570095 Antsirabe	
Antsirabe		Enfant du Soleil Contact: 0204448828 04E320 Ambohimena Antsirabe		Tribunal de Première Instance Antsirabe	
Arivonimamo				Tribunal de Première Instance Arivonimamo	
Fianarantsoa 1	Marie Stopes international Responsable: Dr Félicité Contact: 0207550038 Ampasambazaha Fianarantsoa I	Bel Avenir Responsable: Vero Contact: 0324041828 Tambohomandrevo Fianarantsoa 1	Zebuphile Responsable: Louise Contact: 0340396668 Anjoma Fianarantsoa I	Police Nationale : DPMPM Contact: 0348414247 Ambatolahikisoa Fianarantsoa I	Zebuphile Responsable: Louise Contact: 0340396668 Anjoma Fianarantsoa I
Fianarantsoa 2		VOZAMA Responsable: Frère Xavier Randrianirina Contact: 0207552251 Mahamanina Fianarantsoa 1	Omeo Bonbon Responsable: Tony Vasco Contact: 0331430266 Isaha Fianarantsoa I	Gendarmerie Nationale : SRC Contact: 0341400581 Fianarantsoa I	Bel Avenir Responsable: Vero Contact: 0324041828 Tambohomandrevo Fianarantsoa 1
Fianarantsoa 3		Enfant du Soleil Responsable: Liva RAMAHERITO Contact: 0207550244 Mahamanina Fianarantsoa 1	Orphélinat Catholique Responsable: Sœur Ruffine Contact: 0347694239 Ankofafa Fianarantsoa I	Tribunal de Première Instance Anjoma Fianarantsoa I	AFFD Contact: 0348496503 Près Eglise Adventiste Ankofafa Fianarantsoa I
Fianarantsoa 4			AFFD Contact: 0348496503 Près Eglise Adventiste Ankofafa Fianarantsoa I		

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Ihosy				Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0340570117 Ihosy	
Ihosy				Tribunal de Première Instance Ihosy	
Ihosy				Clinique Juridique/FIANTSO Ihosy	
Manakara	CECJ/SAHAZO Contact: 0349352023 Bâtiment de la Commune Urbaine Manakara		Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0341400593 Manakara		
Manakara			Tribunal de Première Instance Manakara		
Betioky		Centre Relais CECJ/CAFED Betioky			SOS Village d'Enfants Betioky
Toliara I	SALFA Responsable: Dr Razafindraibe Contact: 0209441656 Tanambao Toliara I	Bel Avenir Responsable: José Louis Contact: 0348511415 Av de France Tsimenatse Toliara 1	SOS Village d'Enfants Responsable: Dr Hanta Contact: 0320570103 Toliara I	Police Nationale : DPMPM Contact: 0346327309 Toliara I	SOS Village d'Enfants Responsable: Dr Hanta Contact: 0320570103 Ankilimalinika Toliara I
Toliara I	Marie Stopes international Responsable: Landy Contact: 0209441088 Villa Ulla Tsimenatse Toliara I	FIHAMI Responsable: Jorence Contact: 0346846101 Rue Champs de foire Tsimenatse Toliara I	Bel Avenir Responsable: José Louis Contact: 0348511415 Av de France Tsimenatse Toliara 1	Gendarmerie Nationale : SRC Contact: 0341400600 Toliara I	Bel Avenir Responsable: José Louis Contact: 0348511415 Av de France Tsimenatse Toliara 1
Toliara I	SISAL Responsable: Hova Contact: 0341722774 Rue Champs de foire Toliara I	Fanamby Responsable: Marie Contact: 0349972396 Toliara 1	Mondobimbi Responsable: Nirahiko Jacqueline Contact: 0320241221 Besasavy Toliara I	Tribunal de Première Instance	Mondobimbi Responsable: Nirahiko Jacqueline Contact: 0320241221 Besasavy Toliara I

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Toliara I		Enfant du Soleil Responsable: Théodord Contact: 0337487706 Tsimenatse Toliara 1		Clinique Juridique/FAFED Contact: 0332992502 Toliara I	
Toliara I		AMIKA Toliara 1			
Toliara				CDT CIRGN TOLIARA Contact: 341400549	
Toliara				OA CDT CIRGN TOLIARA Contact: 341400597	
Toliara				Chef CAB CIRGN TOLIARA Contact: 341401449	
Toliara				OPS CIRGN TOLIARA Contact: 340570126	
Toliara				Chef OPS CIRGN TOLIARA Contact: 341401446	
Toliara				CDT EIGN TOLIARA Contact: 341401448	
Toliara				SECTION RECH TOLIARA Contact: 341400600	
Toliara				ST/TELECOM TOLIARA Contact: 341401365	
Ankazoabo Sud				CDT CIE ANKAZOABO SUD Contact: 341400599	
Ankazoabo Sud				BDE ANKAZOABO SUD Contact: 341401410	
Ambovombe		CECJ/VAM Ambovombe	SOS Village d'Enfants Ambovombe	Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0341400565 Ambovombe	SOS Village d'Enfants Ambovombe

District	Centre de service de santé	Centre de service Psychologique	Centre de service de refuge	Centre de service Policier	Centre de service de revenu juridique
Ambovombe				Tribunal de Première Instance Ambovombe	SOS Village d'Enfants Beloha
Ambovombe				Clinique Juridique/LGW Contact: 0342023521 Ambovombe	
Tsihombe		Centre Relais CECJ/VAM Tsihombe	SOS Village d'Enfants Tsihombe		SOS Village d'Enfants Tsihombe
Bekily			SOS Village d'Enfants Bekily		SOS Village d'Enfants Bekily
Beloha		Centre Relais CECJ/VAM Beloha	SOS Village d'Enfants Beloha		
Amboasary Sud		CECJ/VONDRONA Amboasary Atsimo			
Taolagnaro		CECJ/AGNAMI Taolagnaro	Centre d'accueil d'urgence Taolagnaro	Police Nationale : BPMPPM Contact: 0331821181 Taolagnaro	SOS Village d'Enfants Contact: 0333700705 Ankôkô Taolagnaro
Taolagnaro		ACAT Madagascar Contact: 0327227267 Taolagnaro	SOS Village d'Enfants Contact: 0333700705 Ankôkô Taolagnaro	Gendarmerie Nationale : GAPJ Contact: 0341400606 Taolagnaro	
Taolagnaro		AZAFADY Responsable: Rajaobelina Contact: 0348442957 Taolagnaro	Ankany Avotra Responsable: Razanamalala Contact: 0331325067 Taolagnaro	Tribunal de Première Instance Taolagnaro	
Taolagnaro		Life Giving Water Taolagnaro			