



MINISTERE DES TRANSPORTS ET DE LA METEOROLOGIE



PROJET DE TRANSPORT MULTIMODAL ET DE LOGISTIQUE (PTML)

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

VERSION POUR CONSULTATION PUBLIQUE

Cette version est une version provisoire pour avis et consultation. Tous les commentaires peuvent être transmis directement auprès :

- du Ministère des Transports et de la Météorologie (MTM) par e-mail à l'adresse : sg@mtm.gov.mg;
- de l'Unité de Coordination du projet (UCP) ou par e-mail à l'adresse : annie.rasoamalala.ptml@gmail.com; holy.rasoarinaina@gmail.com

Date limite de réception des commentaires : 04 Mars 2026

Janvier 2026

TABLE DES MATIERES

1 INTRODUCTION.....	6
1.1 Contexte du projet.....	6
1.2 Description du projet.....	6
1.3 Objectifs et éléments spécifiques de la PGMO	9
2 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	10
2.1 Les différents types de travailleurs	10
2.2 Nombre estimé de travailleurs pour chaque composante	12
2.3 Délais de couverture des besoins de main d'œuvre.....	13
2.4 Organisation contractuelle envisagée pour les travailleurs contractuels	14
3 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	15
3.1 Activités du projet	15
3.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	17
4 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES.....	22
5 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	25
5.1 Législation nationale sur l'emploi, la santé et la sécurité au travail.....	25
6 PERSONNEL RESPONSABLE.....	31
6.1 Arrangement institutionnel	31
6.2 Mise en œuvre du PGMO.....	33
6.3 Recrutement et gestion du personnel du projet	33
6.4 Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants	34
6.5 Santé et Sécurité au Travail	34
6.6 Formation des travailleurs	34
6.7 Gestion des plaintes des travailleurs	35
7 POLITIQUES ET PROCEDURES.....	36
7.1 Procédures liées au recrutement des travailleurs directs	36
7.2 Directives liées à la santé des travailleurs	36
7.3 Procédures liées à la sécurité au travail.....	37
7.4 Autres mesures d'atténuation des risques	40
7.5 Information et rapportage.....	42
8 AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	43
9 CONDITIONS GENERALES	44

9.1	Recrutement des travailleurs	44
9.2	Contrats de travail des travailleurs	44
9.3	Salaire et système de rémunération	45
9.4	Assurances des travailleurs	49
10	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	50
10.1	Principes généraux.....	50
10.2	Typologie des différends liés au travail et à l'emploi.....	50
10.3	Procédures de traitement des plaintes des travailleurs	51
10.4	Cas de plaintes liées à des actes deEAS-HS en milieu de travail	53
10.5	Surveillance, suivi et reporting.....	58
11	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	59
11.1	Conditions et procédures spécifiques aux fournisseurs principaux	59
11.2	Processus de sélection des fournisseurs et prestataires.....	59
11.3	Dispositions contractuelles des travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires	60
11.4	Suivi de la performance des fournisseurs et prestataires.....	60
12	GESTION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION	62
12.1	Statut professionnel des agents de l'Administration publique	62
12.2	Avantages.....	62
12.3	Formation	62
13	SUIVI / EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO.....	63
14	ANNEXES.....	65

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Régions, Districts et Communes concernés par les trois composantes du projet.....	8
Tableau 2 : Estimation du nombre des travailleurs pour chaque composante	12
Tableau 3 : Calendrier des besoins en main d'œuvre en termes de séquençage	14
Tableau 4 : Types d'activités prévues pour chaque composante	15
Tableau 5 : Risques SST encourus par les travailleurs communautaires.....	20
Tableau 6 : Conditions générales sur les rémunérations, retenues sur salaires et avantages sociaux..	22
Tableau 7 : Résumé des procédures	36
Tableau 8 : Congés exceptionnels.....	47
Tableau 9 : Types de différends possibles	50
Tableau 10 : Traitement à l'amiable d'une plainte de travailleur	53

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Localisation des trois composantes du projet.....	8
Figure 2 : Mécanisme de traitement des plaintes EAS-HS	54

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite pour le Personnel de l'Entrepreneur / acteur du Projet	66
Annexe 2 : Salaires minima d'embauche par catégorie professionnelle et rémunération minimale mensuelle.....	71
Annexe 3 : Canevas du Rapport sur la mise en œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes	72
Annexe 4 : Procédure ESIRT.....	73
Annexe 5 : Analyse comparative des exigences de la NES 2 et du cadre réglementaire national malagasy	77
Annexe 6 : Prévention et lutte contre le COVID 19 dans les chantiers	97
Annexe 7 : Note intérimaire de la Banque sur la prévention et la lutte contre le COVID 19.....	117
Annexe 8 : Affiches sur la prévention et lutte contre le MPOX dans les chantiers.....	129
Annexe 9 : Modèle de règlement intérieur	131
Annexe 10 : Modèle de contrat pour les produits de carrière	135
Annexe 11 : Modèle de contrat à durée déterminée (CDD) pour les Cadres	137
Annexe 12 : Modèle de contrat à durée déterminée (CDD) pour les ouvriers	140
Annexe 13 : Modèle de contrat pour les travailleurs journaliers (version française et malagasy)	142

ACRONYMES ET ABREVIATIONS

ADEMA : Aéroport de Madagascar

APMF : Agence Portuaire Maritime et Fluvial

CERC : Composante d'Intervention d'Urgence et de Contingence

CES : Cadre Environnemental et Social

CIF : Carte d'Identification Fiscale

CIN : Carte d'Identité Nationale

CNAPS : Caisse Nationale pour la Prévoyance Sociale

CRDT : Comité de Règlement des Différends des Travailleurs

CSB : Centre de Santé de Base

EAS-HS : Exploitation, Abus sexuel et Harcèlement Sexuel

EDBM : Economic Development Board of Madagascar

ENEM : Ecole Nationale d'Enseignement Maritime

EPC : Equipement de Protection Collective

EPI : Equipement de Protection Individuelle

EVASAN : Evacuation Sanitaire

GRESS : Gestion des Risques Environnementaux, Sociaux et Sécuritaires

HS : Harcèlement Sexuel

HSE : Hygiène Sécurité et Environnement

IEC : Information Education Communication

IST-VIH/SIDA : Infection Sexuellement Transmissibles - Virus de l'Immuno Déficience Humaine/
Syndrome de l'Immuno Déficience Acquis

MADARAIL : Madagascar Railways

MDC : Mission de Contrôle

MEF : Ministère de l'Economie et des Finances

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

MOIS : Maître d'œuvre Institutionnelle et Sociale

MTM : Ministère des Transports et de la Météorologie

NES : Normes Environnementales et Sociales

ODP : Objectif de Développement du Projet

ODD : Objectif de Développement Durable

PGE : Politique Générale de l'Etat

PGES-E : Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise

PGMO : Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

PMPP : Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNT : Plan National des Transports
PTML : Projet de Transport Multimodal et de Logistique
SST : Santé et Sécurité au Travail
TMS : Troubles Musculo-Squelettiques
UCP : Unité de Coordination du Projet
UTE : Unité Technique d'Exécution
VCE : Violence Contre les Enfants
VRD : Voiries et Réseaux Divers
VBG : Violences Basées sur le Genre

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte du projet

Le secteur actuel du transport et de la logistique à Madagascar est marqué par une combinaison de défis structurels, de vulnérabilités et d'initiatives de modernisation en cours. Globalement, l'état de ce secteur limite le plein potentiel de développement du pays.

Un Projet de Transport Multimodal et de Logistique (PTML) est donc essentiel au développement économique et social de Madagascar. Cette initiative appuiera directement le Plan National de Transport (PNT) en s'attaquant à des défis clés tels que le désenclavement des zones reculées, la réduction des coûts de transport, et la revitalisation du commerce tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Le Gouvernement Malgache a sollicité un financement de la Banque Mondiale pour la préparation et la mise en œuvre de ce projet PTML, reconnaissant son rôle vital dans la promotion d'une économie durable pour la nation, et envisage de mettre en œuvre ce projet avec la participation du Ministère des Transports et de la Météorologie (MTM), du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), d'autres Ministères sectoriels, avec l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et l'implication des Unités Techniques d'Exécution (UTE) suivantes : MADARAIL (société d'exploitation du réseau ferroviaire du Nord), l'Agence Portuaire Maritime et Fluviale (APMF), Aéroports de Madagascar (ADEMA) [Société nationale de gestion de l'aéroport chargée de l'exploitation et du développement des aéroports secondaires et régionaux de Madagascar], agissant en qualité d'unité technique pour la mise en œuvre des activités du projet.

Le Projet PTML a pour but de renforcer la connectivité et l'efficacité du transport et de la logistique à Madagascar, un pas essentiel pour garantir sa viabilité économique. À terme, il permettra d'optimiser les coûts de transport, de désenclaver des communautés et de promouvoir le commerce, en particulier durant les périodes critiques.

Ainsi, du fait de la mobilisation d'une masse élevée de main d'œuvre dans les chantiers ferroviaires, portuaires et aéroportuaires, de multiples risques et impacts sociaux négatifs sont possibles. Dans ce cadre, en respect de la hiérarchie de la gestion des risques et impacts, l'évitement est la première option. Pour ce faire, pour tous les projets appuyés par la Banque Mondiale, le Cadre Environnemental et Social (CES) exige la préparation et l'application des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

1.2 Description du projet

1.2.1 Les composantes du projet

Le Projet PTML aurait pour fondement et socle le début de l'opérationnalisation du Plan National des Transports (PNT) 2025-2040 défini par le Gouvernement, à travers le financement de la mise en œuvre de certaines activités classées prioritaires, en complément des projets en cours d'exécution. L'objectif du développement du projet (ODP) serait « l'amélioration de l'efficacité, de la sécurité et de la résilience climatique des infrastructures de transport et de logistique ».

Le projet viserait principalement la réhabilitation et la modernisation de certaines infrastructures et installations logistiques stratégiques desservant les principaux corridors de transport internationaux et domestiques du pays. Il serait structuré autour de trois composantes, couvrant chacune un sous-secteur des transports : (i) Transport ferroviaire ; (ii) Transport maritime et fluvial ; (iii) Transport aérien.

Le projet serait financé à hauteur de US\$ 300 millions par la Banque mondiale (US\$ 200 millions) et la Banque Asiatique pour l'Investissement dans l'Infrastructure (US\$ 100 millions).

Le projet comprend quatre (04) composantes :

Composante 1 (Ferroviaire) : Réhabilitation de la ligne ferroviaire Tananarive – Côte Est (TCE), y compris 11 km de la ligne Tananarive-Antsirabe (TA) et une plateforme multimodale. Les travaux consisteraient en la réhabilitation des sections non récemment renouvelées de la ligne existante, y compris la réhabilitation des voies, la reconstruction d'ouvrages de franchissement et des bâtiments d'exploitation ainsi que la modernisation des dispositifs de sécurité. Les travaux comprendront également (i) l'aménagement d'une plateforme logistique au PK6 de la ligne (pour sortir le trafic poids-lourd du centre-ville) ainsi que d'une voie (1,4 km) permettant une connexion directe sur la ligne Tananarive-Antsirabe ; ainsi que (ii) la réhabilitation des premiers 11 km de la ligne Tananarive-Antsirabe, pour la desserte du nouveau dépôt des hydrocarbures devant remplacer les installations actuelles qui se trouvent en centre-ville.

La composante financera également les études technico-économiques et institutionnelles (gouvernance) de la ligne Fianarantsoa– Côte Est (FCE), ainsi que diverses activités d'appui institutionnel et de renforcement des capacités de la Direction des Transports Ferroviaires, en vue du renforcement de la régulation des activités ferroviaires.

Composante 2 : (Maritime/fluviale) : Réhabilitation des infrastructures portuaires, réouverture des voies navigables et réforme du transport maritime et fluvial. Cette composante financerait principalement la remise à niveau du port de Mahajanga (y compris déplacement des boutres), ainsi que la réhabilitation du port de Toliara et de la section du canal des Pangalanes située au sud de Mananjary (en commençant par Mananjary-Manakara/Vohipeno/Farafangana). Elle financerait également les activités suivantes : (i) étude stratégique et institutionnelle du cabotage maritime ; (ii) études technico-économiques et des modalités de gestion pour l'extension des ports de Mahajanga et Toliara ; (iii) études techniques d'aménagement des ports secondaires de la zone d'influence des ports de Mahajanga et Toliara ; ainsi que (iv) divers appuis institutionnels pour l'amélioration de la gestion portuaire et le renforcement des capacités des acteurs, dont en particulier la mise en place de guichets uniques au niveau des ports et le plan d'affaires de l'Ecole Nationale d'Enseignement Maritime (ENEM).

Composante 3 (Aérienne) : Modernisation des aéroports régionaux et soutien au secteur du transport aérien. Les activités identifiées portent sur le renforcement des équipements et dispositifs de sécurité et sûreté des aéroports de Toamasina et Tolagnaro, ainsi que les études pour des activités similaires sur les aéroports de Sainte-Marie, Mahajanga et Toliara. La composante financera également diverses activités d'assistance technique à la réforme du secteur et d'appui au renforcement institutionnel, en particulier l'étude du plan stratégique de ADEMA.

Le projet PTML interviendra dans huit (8) régions clés de Madagascar :

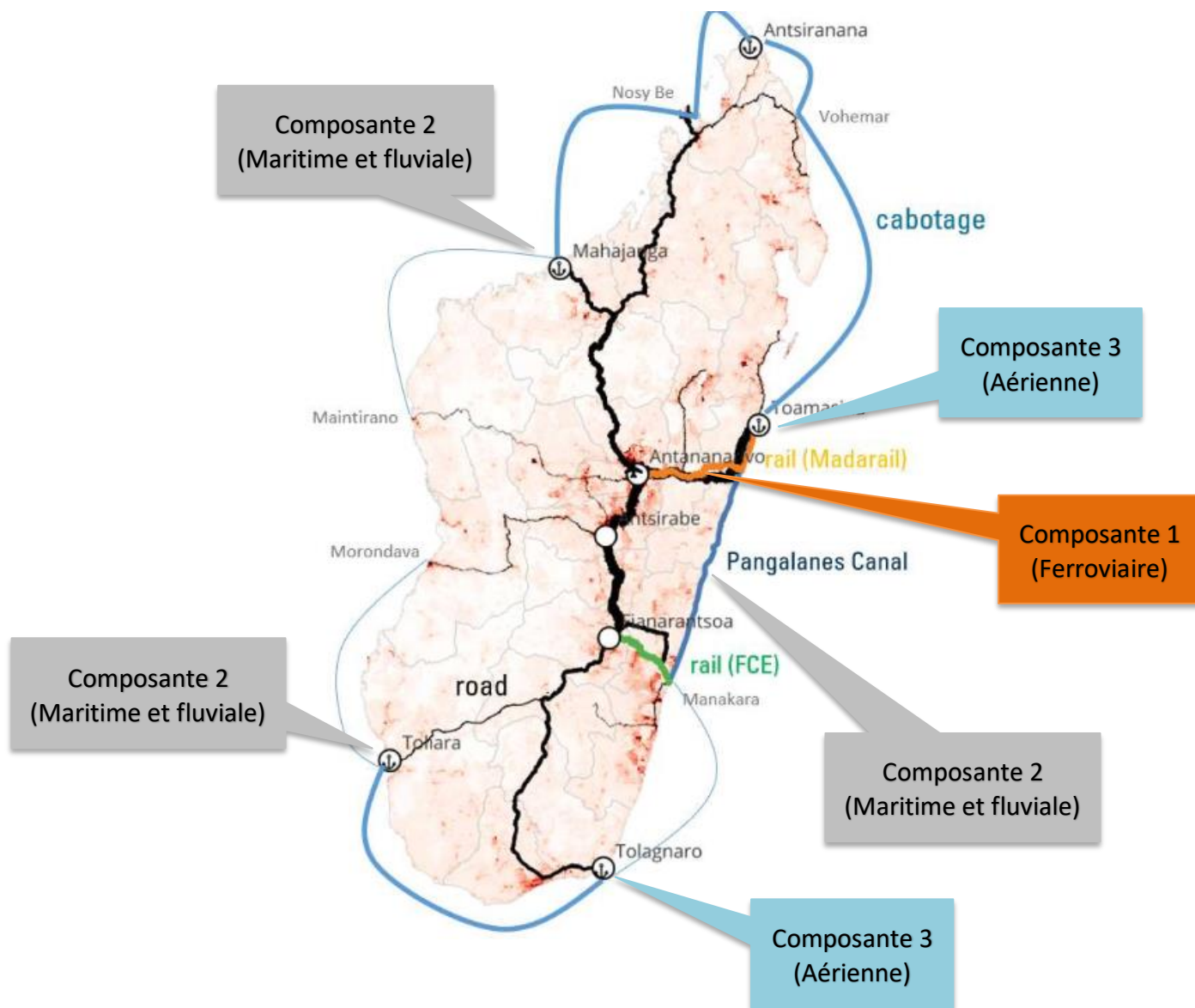
- Composante 1 (Ferroviaire) : Régions Analamanga, Alaotra Mangoro et Atsinanana
- Composante 2 (Maritime et Fluviale) : Régions Boeny, Atsinanana, Vatovavy, Fitovinany et Atsimo Andrefana
- Composante 3 (Aérienne) : Régions Atsinanana et Anosy

Composante 4. Appui à la coordination des projets et à la mise en œuvre des actions de réinstallations

1.2.2 Localisation des zones d'intervention du projet PTML

La figure ci-après localise les trois composantes du projet

Figure 1 : Localisation des trois composantes du projet



La réalisation du projet PTML concerne 45 Communes réparties dans 13 Districts appartenant à 8 Régions.

Tableau 1 : Régions, Districts et Communes concernés par les trois composantes du projet

Sites	Régions	Districts	Nombre Communes
Composante 1 (Ferroviaire)			
TCE	Alaotra Mangoro	Moramanga	9
	Analamanga	Antananarivo Avaradrano	2
		Manjakandriana	5
	Atsinanana	Brickaville	8
		Toamasina I	1
		Toamasina II	1

Sites	Régions	Districts	Nombre Communes
Nouvelle ligne ferroviaire et aménagement terre-plein Andronrakely	Analamanga	Antananarivo Atsimondrano	1
Composante 2 (Maritime et Fluviale)			
Port Mahajanga	Boeny	Mahajanga	1
Port Toliara	Atsimo Andrefana	Toliara I	1
Canal des Pangalanes	Vatovavy	Mananjary	2
	Fitovinany	Manakara	8
	Atsimo Atsinanana	Farafangana	4
Composante 3 (Aérienne)			
Toamasina	Atsinanana	Toamasina I	1
Tolagnaro	Anosy	Tolagnaro	1

1.3 Objectifs et éléments spécifiques de la PGMO

Le CES décrit l'engagement de la Banque à promouvoir le développement durable à travers une politique et un ensemble de normes environnementales et sociales (NES) conçues pour appuyer les projets des pays emprunteurs dans le but de mettre fin à l'extrême pauvreté et de promouvoir une prospérité partagée. Dans ce cadre, le document PGMO constitue un outil de planification et de gestion qui décrivent 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 NES 2. Les procédures décrites dans le PGMO ont pour objet de faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du projet. Elles aident à : (i) identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet, et (ii) énoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du projet.

Le document PGMO est un « document évolutif » qui sera réexaminé et mis à jour, le cas échéant, au fur et à mesure de son élaboration et de sa mise en œuvre.

Les PGMO comprennent au moins les volets suivants :

1. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet.
2. Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre
3. Revue des conditions générales de la législation de travail
4. Revue des aspects santé et sécurité au travail (SST)
5. Définition des dispositifs institutionnels de mise en œuvre du PGMO
6. Définition des Politiques et procédures
7. Proposition de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs
8. Clarification du processus de sélection des fournisseurs et prestataires
9. Clarification des procédures applicables aux travailleurs communautaires et aux agents de l'Administration qui travaillent dans le cadre du Projet.
10. Considération des Violences basées sur le genre (VBG/EAS-HS)
11. Mesures d'atténuation des risques ; et
12. Information et rapportage.

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

Les emplois générés par le Projet sont (i) de nature permanente pour les travailleurs directs dédiés au Projet, (ii) à durée déterminée pour certains travailleurs contractuels et ceux des fournisseurs principaux (iii) de nature intermittente tout au long du Projet pour d'autres travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les agents de l'Etat.

2.1 Les différents types de travailleurs

Le Projet fera appel à 5 types de travailleurs (i) des travailleurs directs ; (ii) des travailleurs contractuels, (iii) des employés des fournisseurs principaux (fournisseurs d'intrants ...) ; (iv) des Agents de l'Administration publique, et (v) des travailleurs migrants¹.

2.1.1 *Travailleurs directs*

Selon la NES2, sont considérés comme « **travailleurs directs** » toute personne employée directement par le Projet (y compris le promoteur du Projet et l'Agence de mise en œuvre, en l'occurrence l'UCP et les UTE) pour réaliser des activités qui sont directement liées au Projet.

Ces travailleurs directs, même contractés comme étant des consultants, disposeront d'un contrat de longue durée (12 mois et plus) et travailleront à plein temps et quotidiennement : ils seront définis comme étant le personnel permanent du Projet. Ils assureront la gestion du Projet ; ce qui les différencie de la catégorie de travailleurs décrite dans la sous-section 2.1.4.

Le nombre de tous ces travailleurs directs ne sera bien défini qu'après analyse des besoins du Projet.

Le recrutement de ces travailleurs directs se fera conformément au Manuel des procédures de passation des marchés de la Banque Mondiale, ainsi que conformément aux présentes Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO).

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

- Disposant de riches expériences dans leurs domaines respectifs ;
- Connaissance du secteur ferroviaire, portuaire et aéroportuaire ;
- Connaissance des procédures et du CES de la Banque mondiale.

2.1.2 *Travailleurs contractuels*

Selon la NES2, sont considérés comme « **travailleurs contractuels** » les personnes employées ou recrutées par des tiers² pour réaliser des travaux liés aux fonctions essentielles³ du Projet, indépendamment du lieu de travail.

Le Projet fera aussi appel à des services de prestataires tout au long de sa mise en œuvre.

Les travailleurs contractuels seront liés au Projet par le truchement des contrats que leurs employeurs (les tiers) auront avec les UTE concernées. A ce stade, seules des estimations grossières sont possibles tout en sachant qu'il est certain que les travailleurs contractuels seront nombreux.

¹ NES2 : Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

² Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires

³ Les fonctions essentielles d'un Projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

L'on prévoit également une grande pluralité des postes pour les travailleurs contractuels. Ils peuvent réunir aussi bien des employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Leurs métiers et domaines de spécialisation peuvent couvrir les domaines suivants :

- Ingénieurs (génie civil, hydraulique, géotechnique, topographe, qualité ...) dont spécialistes en ouvrage d'art ;
- Conducteurs d'engins, de camions, de voitures légères ;
- Electriciens ;
- Maçons ;
- Artificiers (pour les cas d'abattage de roche à l'explosif) ;
- Ouvriers spécialisés ;
- Soudeurs ;
- Manœuvres ;
- Interprètes ;
- Spécialistes en gestion des risques environnementaux, sociaux et sécuritaire ;
- Responsables administratif, financier et comptable ;
- Cuisiniers, femmes de ménages ;
- Agents de sécurité
- Autres.

Parmi ces catégories de travailleurs contractuels, certaines seront recrutées à temps plein et d'autres à temps partiel.

Pour les trois composantes, beaucoup d'opérations seront réalisés à la main : des recrutements locaux seront alors possibles.

2.1.3 Employés des fournisseurs principaux

Selon la NES2, les employés des fournisseurs principaux⁴ constituent la troisième catégorie de travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet. Elles sont chargées d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel les fournisseurs principaux exercent un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

A cet effet, les types possibles de fournisseurs principaux sont :

- Les fournisseurs de matériaux de construction (ciment, fer, sable, ...) ;
- Les fournisseurs des matériels ;
- Les transporteurs ;
- Etc.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre du Projet. D'une manière générale, les fournisseurs n'emploient que des effectifs très limités.

⁴ Les « fournisseurs primaires » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, fournissent directement au projet des biens ou des matériaux qui sont essentiels aux principales fonctions du projet.

2.1.4 Agents de l'Administration publique

Les agents de l'Administration publique (ou fonctionnaires) constituent une autre catégorie de travailleurs qui seront employés dans le cadre de ce Projet. Ils sont constitués par des fonctionnaires des Ministères concernés ou des organismes de rattachement : membres du Comité technique, techniciens du Ministère, autres.

Les agents de l'État qui travailleront sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leurs contrats de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leurs postes sont transférés au Projet.

Conformément à la NES2, les dispositions qui s'appliqueront à ces fonctionnaires sont celles liées à la Protection de la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail.

Comme tous les autres intervenants, ils seront aussi tenus au respect du Code de conduite applicable à tout travailleur du Projet. En outre, ils pourront utiliser le même mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liés à des activités qui s'y rapportent.

2.1.5 Travailleurs migrants

Souvent, dans les chantiers ferroviaires, portuaires et aéroportuaires (surtout de moyenne et grande envergure), des travailleurs migrants (nationaux ou internationaux) sont recrutés en tant que travailleurs contractuels. Comme la législation du Travail traite cette catégorie de travailleurs au même titre que les autres catégories de travailleurs, selon le cas, ils sont intégrés dans l'une ou l'autre des types de travailleurs ci-dessus décrits.

Toutefois, il est important de rappeler que les travailleurs migrants qui sont des expatriés nécessitent un Permis de travail à demander auprès de l'Economic Development Board of Madagascar (EDBM).

Souvent, le nombre de travailleurs migrants internationaux ne dépasse pas 5 sur un chantier donné. Pour le cas des travailleurs migrants nationaux, en moyenne, ils représentent 20 à 40% des effectifs : habituellement, ils s'occupent des travaux pour lesquels des compétences locales font défaut.

2.2 Nombre estimé de travailleurs pour chaque composante

Le nombre total estimé des travailleurs du Projet PTML peut être estimé en prenant en compte les types de travaux requis :

Tableau 2 : Estimation du nombre des travailleurs pour chaque composante

UCP et Composantes	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Agents de l'Administration	Travailleurs migrants	Total
UCP	10	-	-	-	10
Ferroviaire	8	720	2	1	761
Maritime et Fluvial	12	545	3	-	610
Aérien	9	490	2	2	503
Total général	39	1 755	7	3	1 804

L'effectif total estimé des travailleurs peut donc, également, être important si en plus des effectifs estimés ci-dessus on y ajoute les travailleurs des fournisseurs principaux et des prestataires de service.

2.3 Délais de couverture des besoins de main d'œuvre

La demande en main-d'œuvre se fera tout au long de la mise en œuvre du Projet en fonction de l'avancement des diverses étapes du projet.

Les effectifs exacts répartis par type d'emplois, la période et les lieux d'affectation exacts ne sont pas encore exactement connus à ce stade. Néanmoins, tous les travailleurs affectés aux sous-projets de chaque composante interviendront durant toute la durée de vie du Projet.

Le tableau suivant donne succinctement les catégories de travailleurs prévues pour chaque grande étape du Projet.

Tableau 3 : Calendrier des besoins en main d'œuvre en termes de séquençage

Grandes étapes	Besoins en main d'œuvre				
	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Agents de l'Administration	Travailleurs communautaires	Travailleurs migrants
Phase de préparation					
- Consultation publique - Elaboration des divers documents du Projet	X	X	X	n/a	
Phase de mise en œuvre					
- Gestion du Projet : Elaboration des outils, autres	X	X		n/a	X
- Acquisition des matériels - Recrutement - Appel à des prestations de services	X			n/a	
- Formation	X	X		n/a	
- Lancement officiel du projet	X	X	X	n/a	X
- Réalisation des diverses activités	X	X	X	n/a	X
- Gestion des risques environnementaux & sociaux	X	X		n/a	
- Supervision, suivi / évaluation	X	X	X	n/a	

2.4 Organisation contractuelle envisagée pour les travailleurs contractuels

Conformément aux exigences de la NES2 et aux dispositions de la législation sur le Travail et l'Emploi, l'UCP et les UTE assureront que :

- Tous les fournisseurs et prestataires qui travaillent dans le cadre du Projet soient des entités légalement constituées (avec CIF, carte statistique, déclarations fiscales en règle) et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES2.
- Une ou des procédures soient mises en place pour le suivi de la performance de ces tiers, en relation avec les exigences de la NES2. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec ces tiers.
- Les travailleurs contractuels aient accès au Mécanisme de gestion des plaintes.

Comme il a été déjà mentionné plus haut, le nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant est encore non identifié à ce stade de préparation du projet.

3 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Sur la base des informations disponibles, ce chapitre décrira les différentes activités devant être menées dans le cadre dudit projet, afin d'identifier les principaux risques pouvant être liés à l'utilisation de la main d'œuvre.

3.1 Activités du projet

Les types d'activités par composante du projet présentés dans le tableau ci-après, permettront d'identifier les risques liés à la main d'œuvre.

Tableau 4 : Types d'activités prévues pour chaque composante

Composantes	Types d'activités prévues
Composante 1 (Ferroviaire)	
Réhabilitation des lignes ferroviaires du réseau Nord (TCE et TA (km 0 au km 11)) phase 1	<ul style="list-style-type: none"> - Renouvellement des voies et ballast - Remplacement des rails et traverses - Confortement sur des zones ponctuelles - Remise en état / renforcement des ponts, - Réhabilitation de pont en béton au PK 2+500 de la ligne TA - Construction des dalots cadre, - Assainissement et rehaussement de la plateforme ferroviaire - Traitement des points critiques - Réparation des buses - Stabilisation des talus
Construction de la nouvelle ligne ferroviaire de 1,4 km reliant la ligne TCE à la ligne TA	<ul style="list-style-type: none"> - Construction de la plateforme de la voie - Construction des ouvrages d'assainissement - Construction de la voie ferrée (ballasts, traverses, rail, éléments d'attaches et soudure) - Mise en place des appareillages de déviation (appareil de voie) en amont et en aval de la voie - Construction du passage à niveau
Aménagement du terre-plein à Andronrakely au PK 6 de la ligne TCE	<ul style="list-style-type: none"> - Remblayage pour la plateforme - Aménagement de la plateforme - Construction des diverses infrastructures de la plateforme - Construction des voiries et réseaux divers (canaux et dalots) - Construction des bâtiments
Composante 2 (Maritime et fluviale)	
Réhabilitation de quais existants et aménagement du quai aux boutres au Port de Mahajanga	<ul style="list-style-type: none"> - Rempiètement des quais - Réhabilitation des terre-pleins - Réhabilitation des VRD (Voiries, Réseaux Divers) - Construction de bâtiment pôle de services portuaires - Aménagement de nouveau terre-plein pour le quai aux boutres

Composantes	Types d'activités prévues
	<ul style="list-style-type: none"> - Construction des murs de quai en palplanches pour le quai aux boutres - Construction de nouvelle zone commerciale destinés aux commerçants relocalisés - Construction de toilette, - Construction de guérites de sécurité et de bâtiment conteneur pour les agents de l'APMF - Fourniture et installation de ponton flottant et passerelle
Réhabilitation du Port de Toliara	<ul style="list-style-type: none"> - Réhabilitation des quais et des VRD - Revêtement en pavé autobloquant - Réhabilitation des bâtiments administratifs - Construction de nouveau bâtiment pôle de services portuaires
Aménagement des canaux artificiels de Mananjary à Vohipeno, et de Vohipeno à Farafangana	<ul style="list-style-type: none"> - Regabaritage des canaux artificiels - Travaux de protection des berges - Approfondissement du canal - Construction des nouvelles embarcadères / débarcadères - Construction des bâtiments administratifs
Composante 3 (Aérienne)	
Travaux d'infrastructures aux aéroports de Toamasina	<ul style="list-style-type: none"> - Rénovation des chaussées aéronautiques (piste d'envol, tarmac, bretelles) - Travaux de nettoyage et de nivellement de la bande de piste - Réhabilitation des canaux de drainage de la piste - Mise en place de système d'éclairage sur pylône du tarmac - Aménagement chemins de ronde (circulation des camions pompiers) - Renforcement de la clôture de sécurité existante (en maçonnerie d'agglos) - Pose de matériels et équipements de sécurité dans l'aéroport
Travaux d'infrastructures aux aéroports de Tolagnaro	<ul style="list-style-type: none"> - Rénovation des chaussées aéronautiques (piste d'envol, tarmac, bretelles) - Rénovation de la clôture de sécurité (grillages à changer en maçonnerie d'agglos) - Travaux de nettoyage et de nivellement de la bande de piste - Aménagement aires de sécurité d'extrémité de piste - Réhabilitation des canaux de drainage de la piste - Réhabilitation et extension du hangar pompier - Rénovation du réservoir d'eau en béton (DREE) du pompier - Aménagement chemins de ronde (circulation des camions pompiers dans l'emprise) - Pose de matériels et équipements de sécurité dans l'aéroport - Installation et calibration de divers équipement d'aide à la navigation

Composantes	Types d'activités prévues
Composante 4	
Gestion de projet et mise en œuvre des actions de réinstallation	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion courante du projet - Activités sociale d'appui à la mise en œuvre du Plan d'action de réinstallation

3.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre

Compte tenu de la nature des activités ci-dessus décrites, les principaux risques pouvant être liés à la main d'œuvre se rapportent aux points suivants :

3.2.1 Risques liés aux travaux de réhabilitation des infrastructures

A titre non limitatif, les risques d'accidents pouvant entraîner des blessures (avec ou sans arrêt de travail), sont :

- Pour les travaux ferroviaires à proximité de voies en exploitation, risque d'écrasement par un train
- Noyade ou chute à l'eau durant les travaux d'aménagement du canal des Pangalanes et les travaux de réhabilitation des ports
- Interaction avec navires, grues portuaires et engins de levage
- Vibrations et bruits très élevés
- Risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) en raison de la manutention d'objets lourds ;
- Chute de matériaux ou d'objets sur les travailleurs ou les visiteurs du chantier considéré ;
- Utilisation non sécuritaire d'appareils (exemple : dame sauteuse ...) ;
- Chute de plein pied, chute à cause de structures instables (ex : échafaudages instables) ;
- Exposition à des substances dangereuses (poussières, hydrocarbures, solvants, peintures marine)
- Explosion des produits dangereux ;
- Fatigue et stress liés aux horaires décalés (travail de nuit, week-end), aux environnements bruyants et exigeants et aux contraintes de travail sous pression
- Autres.

Des mesures de protection collective et individuelle des ouvriers ainsi que des mesures de sécurité au site doivent être prises par les entreprises des travaux et leurs sous-traitants.

3.2.2 Risques d'accidents liés à la circulation des engins et des véhicules

Des accidents de circulation peuvent survenir lors du transport des matériaux, des intrants ou autres par des prestataires. Les travailleurs sur le chantier sont, eux-mêmes, exposés à ces genres de risques. De l'autre côté, les riverains des routes et des pistes menant vers les lieux d'activités (exemple : carrière pour produits rocheux, gîte pour des matériaux sélectionnés, ...) peuvent en être des victimes potentiels (les risques y afférents sont traités dans le cadre du CGES).

Pour y obvier, les entreprises de travaux ainsi que leurs sous-traitants sont tenues de bénéficier de formation en matière de conduite défensive, de respecter les limitations de vitesse ainsi que le Code de la route.

3.2.3 Risques liés à l'interaction entre les travailleurs du Projet et les populations locales

Le PGMG gère également les risques liés à des interactions entre les travailleurs du Projet et les populations

locales. Lesdits travailleurs peuvent être des travailleurs directs, contractuels ou des employés des fournisseurs principaux. Les sources d'incidents peuvent être liées à des facteurs de discrimination ou d'exclusion sociale, des transmissions de maladies, des actes de non-respect des us et coutumes locaux, autres.

Dans ce cadre, certains groupes de personnes (à l'exemple des analphabètes) risquent d'être exclus du processus de recrutement de main d'œuvre locale non qualifiée, augmentant ainsi leurs vulnérabilités et marginalisation.

Aussi, les risques de violences basées sur le genre causées par des travailleurs auprès des membres des communautés ne sont pas à exclure.

3.2.4 Risques liés à l'afflux de main d'œuvre

Généralement, les travaux de réhabilitation des voies ferrées, des quais portuaires et des aéroports requièrent un nombre élevé de travailleurs dont une partie loge dans une base-vie. La mise en œuvre d'un chantier de ces types peut alors drainer un certain nombre de personnes en provenance de zones avoisinantes.

L'afflux peut être de trois types : (i) l'arrivée massive des ouvriers dans la zone du projet ; (ii) personnes à la recherche d'emplois, et (iii) personnes motivées par la recherche d'opportunités d'affaires (exemple : petit commerce né de la présence d'une base-vie de l'entreprise).

Les impacts y afférents peuvent être de différentes natures :

- Concurrence en matière de prix ;
- Perturbation des habitudes de vie des populations hôtes ;
- Risques liés à la promiscuité sexuelle ;
- Risques liés à la délinquance et au banditisme (si la personne ne trouve pas de travail, elle va se trouver sans ressources : elle pourra alors être amenée à s'adonner des actes antisociaux) ;
- Risques d'actes VBG/EAS-HS ;
- Risques de conflits entre travailleurs et populations riveraines ;
- Autres

3.2.5 Risques liés au travail des enfants

Aider ses parents dans des travaux de champs (dans le cadre d'une agriculture de subsistance) n'est pas comparable au fait d'aider ses parents dans le cadre d'une activité lucrative, à l'exemple du concassage de pierre. Or, des travaux de réhabilitation dans le cadre du projet requièrent des matériaux : des concassés, du sable, ... Il est donc possible que des fournisseurs principaux sous-traitent à des fournisseurs locaux qui emploient des enfants en âge d'aller à l'école primaire. Il peut en résulter un abandon scolaire précoce, des risques de maladies pulmonaires ou autres.

Selon le Décret n°2018-009 du 11 janvier 2018 modifiant et complétant certaines dispositions du Décret n°2007-563 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants, les enfants de 15 ans et plus peuvent être embauchés pour exécuter des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social et qui ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ; qui n'excédant pas leur force et qui ne présentent pas des causes de danger.

Dans la mesure du possible, les activités liées à la mise en œuvre du Projet PTML ne devraient en aucun cas encourager le travail des enfants.

3.2.6 Risques liés au travail forcé

Sous l'expression « travail forcé », il faut entendre :

- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel les personnes concernées ne se sont pas offertes de leur plein gré.
- Emploi de victime de la traite des personnes.

A ce titre, Madagascar s'est engagé dans la lutte contre la traite d'êtres humains en ratifiant les principaux instruments juridiques internationaux des droits de l'Homme dont :

- la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée en septembre 2005;
- le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes et, plus particulièrement, des femmes et des enfants en septembre 2005 ;
- la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille novembre 2013 ;
- la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et son Protocole concernant la vente d'enfant, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants en septembre 2004.

Dans ce cadre, Madagascar s'est engagé à mettre en conformité sa législation nationale avec les instruments que le pays a ratifiés : en 2015, le Gouvernement a adopté la loi n°2014-40 du 20 janvier 2015 sur la lutte contre la traite des êtres humains qui a abrogé 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. Le travail forcé est lourdement sanctionné par la loi dans les dispositions de son chapitre II.

En ce qui concerne les travaux routiers, le travail forcé peut concerner tous les travailleurs, hommes comme femmes. Il peut également affecter des enfants.

Le respect du Code du Travail et des Codes de conduite constitue la principale mesure pour éviter et lutter contre le travail forcé, étant entendu que le travail des enfants est interdit dans tous les chantiers du Projet PTML.

3.2.7 Risques d'actes EAS-HS

L'interaction entre les différents travailleurs et les populations locales pourrait tisser des relations sociales étroites entre ces personnes. Aussi, les membres des communautés locales particulièrement les femmes, les personnes âgées, les jeunes filles et jeunes garçons ainsi que les individus avec une orientation sexuelle différente, pourraient être exposés à des risques d'abus sexuels, à des avancées agressives non désirées et de VBG en milieu de travail. De même, les enfants pourraient être victimes de comportements inacceptables et/ou illicites allant d'une exploitation jusqu'à une violence sexuelle.

Les auteurs peuvent être des travailleurs eux-mêmes ou des habitants des sites du Projet. Des mesures de prévention et des actions de sensibilisation des travailleurs et de la population devront être menées dans les zones du projet. L'UTE concernée doit s'assurer de la signature, du respect du code de conduite par les entreprises et les travailleurs directs du projet et du suivi de la mise en œuvre du plan d'action de chaque prestataire pour la prévention des cas de VBG/EAS-HS.

3.2.8 Risques de contamination des maladies

L'environnement et le milieu de travail constituent des conditions favorisant les contacts directs et les proximités entre les individus, et en conséquence de la transmission des maladies infectieuses et contagieuses. Aussi, l'interaction entre les travailleurs directs et/ou contractuels du Projet, les employés des fournisseurs principaux et des différents prestataires ainsi que les populations locales favorise la contamination et la propagation des maladies transmissibles, non liées avec les activités professionnelles, dans les lieux de travail. Il s'agit entre autres des infections sexuellement transmissibles IST-VIH/SIDA, des padémies similaires au cas de COVID-19.

3.2.9 Risques encourus par les travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires encourent des risques SST pour deux raisons :

- Risques SST intrinsèques liés aux différents types de travaux ;
- Ils ne sont pas des ouvriers des travaux ferroviaires, ni portuaires, ni aéroportuaires : les travaux qui leur sont confiés se limitent à des travaux manuels tout en assurant un encadrement.

Le tableau suivant résume les risques SST encourus par les travailleurs communautaires :

Tableau 5 : Risques SST encourus par les travailleurs communautaires

Types de risques SST	Pertinence	Mesures de protection des travailleurs
Risques liés aux travaux de réhabilitation des voies ferrées, des ports et aux travaux d'aménagement du canal des Pangalanes	Oui	Mesures proportionnelles aux risques encourus
Risques liés au travail des enfants	Oui	
Cas des travailleurs vulnérables	Oui	
Risques d'accidents liés à la circulation des engins	Oui	Aucune mesure requise
	Non (pas d'utilisation d'engins par des travailleurs communautaires)	
Risques liés à l'interaction entre les travailleurs du Projet et les populations locales	Non (ils sont de la même communauté)	
Risques liés à l'afflux de main d'œuvre extérieure	Non (ils sont de la même communauté)	

3.2.10 Cas des travailleurs vulnérables

Les travailleurs vulnérables regroupent les femmes qui sont chefs de ménage, les personnes différentes à cause de leur orientation sexuelle, les personnes qui vivent avec un handicap physique, les personnes âgées (plus de 55 ans) mais qui encore partie de la population active, les jeunes travailleurs de 18 – 20 ans.

Durant les appels à candidatures ou durant le recrutement des travailleurs (cadres, contremaîtres, ouvriers ...) pour un chantier donné, légalement, on ne peut que décrire le poste de travail et spécifier les qualifications requises. Par voie de conséquence, toutes les personnes en âge de travailler qui répondent au profil (connaissance de base, expérience professionnelle, autres) pourront concourir ; les risques pour les

personnes vulnérables peuvent commencer à ce stade :

- Risques d'exclusion et de discrimination à l'embauche à l'endroit des personnes vulnérables ;
- Risques d'abus et d'exploitation sexuelle ;
- Inégalités des chances ;
- Autres.

Une fois recrutés, les risques encourus par les travailleurs vulnérables peuvent continuer jusque dans les milieux de travail :

- Risques d'abus et d'exploitation basée sur le genre ;
- Risques liés à des conditions de travail ;
- Risques de traitement non équitable de la rémunération ;
- Risques de violences verbales ;
- Autres.

En conclusion, les risques qui se rapportent au travail et à l'emploi de main d'œuvre sont d'origine et de nature multiples. Les travailleurs doivent être protégés contre tous ces risques.

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité seront appliquées par le Projet. Ces mesures se conforment aux dispositions de la législation malagasy des secteurs d'activités concernés et aux exigences en la matière de la NES2.

Toute partie prenante qui emploie des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du Projet doit élaborer et appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs et leur cadre de travail.

4 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 2.1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 : « *Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les 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* ».

Tableau 6 : Conditions générales sur les rémunérations, retenues sur salaires et avantages sociaux

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
Contrat de travail	<p>– Référence : Loi n° 2024-014 du 01 juillet 2024 portant Code de travail</p> <p>Il existe 2 types de contrat de travail</p> <p>(i) Le contrat à durée déterminée : le terme est fixé par les parties et ne peut excéder 2 ans.</p> <p>Ce contrat peut être renouvelé deux fois, sans que la durée totale, renouvellement compris ne dépasse 6 ans</p> <p>Un contrat de travail de durée déterminée d'une durée minimum de six mois, se transforme automatiquement en contrat de travail indéterminé après deux renouvellements successifs</p> <p>La réembauche au même poste d'un travailleur lié par un contrat à durée déterminée après une interruption ne dépassant pas 3 mois est considérée comme un renouvellement du contrat</p> <p>(ii) Le contrat à durée indéterminée, lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le contrat à durée déterminée dont les conditions exigées pour son existence ne sont pas remplies ; ▪ le contrat à durée déterminée et le contrat d'essai au terme desquels aucune des parties n'a manifesté sa volonté de cesser la relation de travail ; ▪ le contrat des journaliers occupés au même poste de façon intermittente pendant 6 mois successifs pour le compte d'un même employeur et totalisant en moyenne 20 jours de travail par mois ; ▪ toute relation de travail sans contrat écrit, mais dont l'existence est prouvée <p>– Le préavis est régi par le Décret 2007-009 du 9 janvier 2007</p>
Engagement à l'essai	<p>– Référence : Loi n° 2024-014 du 01 juillet 2024 portant Code de travail</p> <p>L'engagement ainsi que le renouvellement de l'engagement à l'essai doivent être constatés au moment de l'engagement par un accord écrit précisant au moins le poste à pourvoir, la durée, le salaire et la catégorie professionnelle</p>

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
	<p>En tout état de cause, le contrat d'engagement à l'essai ne peut pas excéder six (06) mois, renouvelable une fois</p>
Salaires	<p>– Référence : Loi n° 2024-014 du 01 juillet 2024 portant Code de travail et Décret n° 2024-794 du 02 avril 2024 fixant les salaires minima d'embauche et d'Ancienneté mensuelle par catégorie professionnelle</p> <p>Les salaires minima par catégorie professionnelle sont annexés dans le Décret 2024-794 du 02 avril 2024. Les dispositions de ce Décret donnent ainsi les grilles salariales des travailleurs par catégorie socioprofessionnelle, à l'embauche et selon l'ancienneté, tant pour le secteur agricole que le secteur non agricole :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valeur du point d'indice pour le secteur non agricole : Ar 0,8745 • Salaires minima d'embauche pour la catégorie M1-1A : Ar 262 680 <p>Les primes et la majoration des salaires sont définies par les clauses du Décret 68-172 du 18 avril 1968, et du Décret 62-150 du 28 mars 1962. Ces deux Décrets stipulent l'obligation de majoration du salaire horaire (de 30% à 50%), lorsque le travail est accompli pendant les jours fériés lesquels sont définis par la Loi, pendant la nuit (entre 22 heures et 5 heures), pendant les jours de repos de la semaine (samedi et dimanche en principe)</p>
Retenues sur salaires	<p>– Référence : Loi n° 2024-014 du 01 juillet 2024 portant Code de travail</p> <p>En-dehors des prélèvements obligatoires fixés par la réglementation en vigueur et des avances spéciales accordées par l'employeur au travailleur, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaires des travailleurs que par saisie-arrêt ou cession volontaire, conformément aux dispositions du Code de procédure civile</p>
Temps de travail	<p>– Référence : Code de travail et Décret 2024-794 du 02 avril 2024 fixant les salaires minima d'embauche.</p> <p>– Définitions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La durée de travail correspond au travail effectif. ▪ Un travailleur à temps partiel est un salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale. ▪ Un travailleur journalier est engagé de façon intermittente, pour travailler sur une base quotidienne. ▪ Un travailleur à la tâche est rémunéré à la pièce ou au rendement. <p>– La durée légale de travail dépend des secteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Secteur non agricole. 173,33 heures par mois ou 40 heures par semaine. ▪ Au-delà du temps de travail : heures supplémentaires (donnent lieu à une majoration) ▪ Selon l'Article 347 du Code du travail, le temps consacré à l'initiation et à l'apprentissage n'est pas compté comme temps de travail

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
Temps de repos	<p>– Référence : Code du travail et Décret 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés.</p> <p>Le repos légal est hebdomadaire : 24 heures consécutives par semaine au minimum (en principe le dimanche).</p> <p>Le repos peut être appliqué par roulement ou collectivement ou réparti sur d'autres jours de la semaine.</p> <p>– Code de travail : repos spécifiques pour les femmes en couche ou allaitantes.</p>
Congé	<p>– Référence : Code de travail :</p> <p>Tout travailleur a un droit de congé payé de 2,5 jours calendaires, par mois de travail effectif.</p> <p>La jouissance du droit de congé est acquise après 12 mois de service effectif.</p> <p>Les absences non justifiées du travailleur sont déduites du crédit de congé.</p> <p>Le droit au congé éducation/formation est limité à 12 jours ouvrables par année civile.</p>
Autres textes applicables au projet financé par la Banque mondiale	<p>Pour assurer l'équité pour l'ensemble des travailleurs directs des projets financés par la Banque mondiale, une « Note d'harmonisation des salaires et des avantages des personnels des projets » a été établie entre le Ministère de l'Economie et des Finances et la Banque mondiale : il s'agit de la Note n°068/18/BM/MG du 15 Mars 2018. Cette Note a classé les travailleurs directs d'un projet donné en diverses catégories et selon leur niveau académique : à chaque catégorie correspond une fourchette de salaire applicable. En outre, chaque employé a droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un contrat signé en bonne et due forme ; • Une rémunération mensuelle correspondant à son poste au sein du Projet conformément à la grille salariale basée sur la Note ; • Des congés annuels basés sur la même Note

5 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 Législation nationale sur l'emploi, la santé et la sécurité au travail

Le tableau ci-après résume les textes sur l'emploi, la santé et la sécurité au travail

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
Textes de base	<p>– Loi n° 2024-014 du 1^{er} juillet 2024 portant Code du travail et ses textes d'application.</p> <p>Elle fixe les règles fondamentales qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs et préserve les intérêts essentiels du travailleur (par ex., droits syndicaux, contrat de travail, santé et sécurité, intimidations, harcèlement sexuel)</p> <p><u>Objectif</u> : Protéger à la fois l'employeur et l'employé.</p> <p>Son <u>article 58</u> énonce que « le contrat de travail du travailleur déplacé doit, après visite médicale d'embauche de celui-ci, être soumis au visa préalable du service régional du travail du lieu d'embauche. Une copie du contrat visé doit être transmise au service régional du travail du lieu de travail ».</p> <p>Son <u>article 109</u> précise que « la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder cent soixante-treize virgule trente-trois (173,33) heures par mois » ou quarante heures (40H) par semaine dans le respect des dispositions légales concernant les heures de repos quotidien et hebdomadaire. « Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu à une majoration ».</p> <p>Dans son <u>article 118</u>, cette loi énonce que « le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures est considéré comme travail de nuit » et donne lieu à des majorations fixées par un Décret pris après avis du Conseil National du Travail. Dans son article 124, « l'employeur est tenu d'assurer le transport et la sécurité du personnel travaillant la nuit ».</p> <p>Dans son <u>article 188</u>, elle requiert aussi « 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 de travail ne permet pas aux travailleurs de se restaurer normalement et pour les établissements ayant recours au système d'heures continues »</p>
	<p>– Loi no.2011 – 002 du 15 juillet 2001 portant Code de la Santé</p> <p>Elle définit principalement les principes généraux de l'organisation et du fonctionnement du Secteur Santé</p>
	<p>– Loi n° 2019-008 du 16 janvier 2020 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre</p> <p>Cette loi encourage le respect des bonnes mœurs et la prévention des actes de Violence basée sur le genre.</p>

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
	<p>En contrepartie, elle sanctionne lourdement les contrevenants ainsi que les personnes qui sont en connaissance de cause mais ne déclarent pas des cas y afférents. A ce titre, selon son article 15 : « <i>Toute personne, notamment les membres de la famille, les voisins, les amis, les autorités locales, les dignitaires religieux, les travailleurs sociaux, le personnel médical, ayant connaissance d'un cas de violence basée sur le genre, doit le signaler aux autorités administratives ou judiciaires compétentes, sous peine des sanctions prévues par l'article 62 al.1 du Code Pénal</i> »</p> <p>– Arrêté n°889 du 20 Mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail.</p> <p>Les dispositions de l'Arrêté s'appliquent à des chantiers de construction et de réhabilitation d'infrastructures et d'ouvrages. Selon ses dispositions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cas de travail exécuté avec des 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. ▪ Les travailleurs doivent aussi avoir à leur disposition de l'eau potable 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.
Hygiène, sécurité et environnement du travail	<p>– Loi n° 94-027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et de l'Environnement du Travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans son article 2, elle édicte qu' « il est prescrit à tout employeur de fournir les équipements Et les habillements adéquats pour protéger collectivement et individuellement la vie et la santé des travailleurs contre tous les risques inhérents au poste de travail » ▪ Elle précise aussi dans son article 3 que « les travailleurs doivent se soumettre à l'ensemble de mesures d'hygiène et de sécurité exigées »

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son article 7 requiert que « les travailleurs doivent avoir à leur disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées, ainsi que tout autre mobilier nécessaire à leur confort pendant la période de travail » ▪ Concernant la protection contre certains risques liés au travail, la même Loi stipule dans son article 8 que « pour prévenir les risques d'accidents, les installations, les matériels et matériaux de travail sont soumis à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérifications systématiques ». ▪ Son article 10 mentionne que « chaque entreprise devra prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu » ▪ Elle précise dans son article 11 que « l'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liée au poste de travail » ▪ A propos de la médecine du travail, son article 18 mentionne que « toute personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit et employant un ou plusieurs travailleurs est tenu de leur assurer des prestations médico-sanitaires... ». <p>– Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emissions de poussières : dotation de masques et de dispositifs de protection appropriés. ▪ Fosse d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à ne dégager aucune odeur et séparés pour le personnel féminin et le personnel masculin. ▪ Mise à disposition d'eau de boisson.
Différends possibles lors de l'exécution d'un contrat de travail	<p>– Code de travail.</p> <p>2 types de différends de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le différend individuel : en cas de non-conciliation à l'amiable, l'affaire peut être introduite au Tribunal de travail qui est la juridiction compétente, ▪ Le différend collectif : la procédure comprend trois étapes (i) la négociation, (ii) la médiation et (iii) l'arbitrage. <p>La décision du Conseil d'arbitrage met fin au litige et est sans appel.</p>
Formation et apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – Décret 64-081 du 6 mars 1961 réglementant l'apprentissage. – Décret 2007-008 du 09 janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai. <p>L'apprentissage vaut essai d'emploi. La durée légale de l'essai ne peut excéder 6 mois.</p>

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
Liberté syndicale	<p>– Code du travail.</p> <p>Le Code de travail reconnaît la liberté syndicale qui est une organisation de travailleurs ou d’employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.</p>
Protection sociale	<p>– Loi n° 94-026 portant Code de la Protection Sociale</p> <p>Le Code de Protection Sociale vise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D’une part, à permettre à chaque citoyen d’accéder à un niveau de vie décent conforme à la dignité humaine et à une situation de bien-être ; ▪ D’autre part, à assurer en faveur de chacun un minimum de prestations sociales ▪ Son article 8 précise que la mise en œuvre et la prise en charge de la protection sociale sont assurées suivant le régime des travailleurs salariés et assimilés et s’applique aux travailleurs salariés du secteur public, parapublic ou privé
Maladies professionnelles et accidents de travail	<p>– Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixe les mesures générales d’hygiène et de sécurité au travail.</p> <p>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.</p> <p>Les travailleurs exposés à des risques ou à des maladies professionnelles doivent effectuer des visites médicales spéciales, afin de déterminer les rapports entre les conditions de travail et les maladies survenues.</p> <p>Les absences liées à un accident de travail ou à des maladies professionnelles ne sont pas déduites du crédit de congé.</p>
VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> – 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 du 12 mars 2014 fixant les modalités d’application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail. <p>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.</p>

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
	<p>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.</p> <p>Le respect de la confidentialité sur leur statut sérologique relève de l'obligation de l'employeur.</p> <p>Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA ; le COVID-19 et autres maladies contagieuses ou transmissibles susceptible d'affecter le chantier de façon significative. Il s'agit notamment des mesures pour minimiser les risques de transmission, par le biais de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail incluant des précautions générales contre la transmission des maladies. Parmi les mesures d'hygiène, on cite les suivantes : la mise en place de points d'eau avec désinfectants, les gants et les masques, la mise en place de poste de secourisme (pour le travail qui peut provoquer des éclaboussures de sang).</p>
Autres maladies transmissibles ou contagieuses (Covid-19 ...)	<p>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.</p>
Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> – Loi 2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants. – Décret 2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants. <p>Des enfants de 15 ans et plus peuvent être employés pour exécuter des travaux légers qui n'excèdent pas leur force, qui ne présentent pas de danger, ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</p> <p>Obligation subséquente de l'employeur envers l'inspection du travail : production de la liste nominative des enfants, certificat médical, pièces justifiant l'âge de l'enfant et l'accord parental par écrit dûment signé par le père ou la mère ou un tiers ayant autorité sur l'enfant.</p> <p>Par contre, il est interdit de faire travailler des enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans des chantiers de construction, - pour des travaux en hauteur dans les bâtiments - pour des opérations susceptibles de dégager des poussières nuisibles, - pour des travaux où l'on manipule des substances dangereuses et nocives - pour des travaux où l'on utilise une machine à broyer, à couper, à malaxer, etc.
Survol des conventions internationales	<ul style="list-style-type: none"> – Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 ;

Thèmes	TEXTES APPLICABLES
sur le Travail, l'Emploi et le Genre ratifiées par Madagascar	<ul style="list-style-type: none"> – Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes formes de violences à l'égard des femmes (CEDEF) – Convention relative aux droits de l'Enfant (CDE) de 1990, qui reconnaît et protège les droits spécifiques de l'enfant – Programme d'Action adopté en 1995 à Beijing, qui définit douze axes stratégiques, parmi lesquels la violence à l'égard des femmes, les femmes et les conflits armés, les droits fondamentaux des femmes et des petites filles – Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies d'octobre 2000, qui souligne l'importance d'une pleine participation active des femmes, dans des conditions d'égalité, à la prévention et au règlement des conflits ainsi qu'à l'édification et au maintien de la paix et qui prévoit la participation des femmes aux institutions clés et aux organes de décision – Protocole de la Communauté de Développement de l'Afrique Australe (SADC) sur le Genre et le Développement – Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies qui remplacent les OMD et qui portent sur la période 2015-2030

6 PERSONNEL RESPONSABLE

6.1 Arrangement institutionnel

La mise en œuvre du PTML nécessitera l'implication des organismes et entités ci-après :

6.1.1 Le Maître d'Ouvrage

La maîtrise d'ouvrage relève des fonctions du Ministère des Transports et de la Météorologie (MTM), Ministère de tutelle du Projet PTML qui représente l'Etat.

A ce titre, il définit et élabore les politiques et les orientations stratégiques en matière des transports et de la météorologie, en conformité avec les objectifs du développement durable (ODD) et la Politique Générale de l'Etat (PGE). Il est aussi chargé de mettre en place un environnement juridique favorable au développement du secteur des transports et d'élaborer des règles régissant l'exploitation des transports routier, ferroviaire, maritime, fluvial et aérien.

Il dispose d'une Direction Générale des Transports Maritime, Fluvial et Aérien qui coordonne toutes les entités du secteur des transports maritime, fluvial et aérien, y compris les organismes rattachés.

Il dispose également une Cellule Environnementale, de la Qualité et de la Digitalisation (CEQD) rattachée au Secrétariat Général. Elle assure la réalisation de toutes les études relatives aux programmes d'engagement environnemental et la promotion de la qualité et de la digitalisation des services répondant aux attentes des usagers.

6.1.2 Comité de pilotage

Le comité de pilotage sera composé par le Ministère en charge des transports, les représentants des Directions Générales en charge des finances, de l'Intérieur, de la Décentralisation, des Services Fonciers, de l'Emploi, de la Population et protection sociale, de l'Agriculture, de la Santé Publique, ainsi que des Transports ferroviaire, maritime et fluvial, et des Travaux Publics, et 02 représentants des opérateurs de transport et 1 des organisations de la société civile.

Le Comité de Pilotage (COPIL) sera dirigé par le Ministre en charge des Transports. Il assurera la validation et les orientations stratégiques, le suivi de l'avancement du projet, prendra les décisions importantes et garantira le succès du projet.

6.1.3 Unité de Coordination du Projet (UCP)

La coordination du projet sera confiée à une UCP qui est dotée d'un personnel en nombre suffisant et possédant une expérience et des qualifications jugées acceptables par la Banque, chargée notamment de superviser la gestion et l'exécution générale des activités, y compris la supervision, la passation des marchés, la gestion financière, le suivi et évaluation, ainsi que le contrôle-qualité et la consolidation des rapports et de la communication.

L'UCP assurera l'interface entre la Banque, les Unités Techniques d'Exécution et les parties prenantes du Projet. Elle assure également la coordination avec le comité de pilotage et les groupes de travail, la préparation des plans de travail et des budgets annuels de l'ensemble du Projet. La gestion fiduciaire (hors MADARAIL) sera sous sa responsabilité. Elle garantira l'utilisation rigoureuse, transparente et conforme des ressources financières. L'UCP reste responsable de s'assurer que les normes et politiques de la Banque sont respectées, y compris les normes environnementales et sociales (NES).

6.1.4 Unité Technique d'Exécution (UTE)

Les UTE sont composées par MADARAIL, l'APMF et l'ADEMA. Ils seront chargées de fournir les dispositions opérationnelles sur la gestion des risques environnementaux et sociaux, et la gestion technique de leur composante respective, et d'assurer sa mise en œuvre efficace.

L'UTE MADARAIL assurera l'exécution entière de sa composante, y compris les aspects fiduciaires. De ce fait, MADARAIL aura un accord de financement subsidiaire avec le MEF.

Des conventions de gestion de Projet entre UCP et les UTE APMF et ADEMA seront établies et signées pour clarifier les rôles et fixer des critères de performance dans le cadre de la mise en œuvre du projet, y compris les risques et effets environnementaux et sociaux.

6.1.5 Missions de contrôle et/ou surveillance (Maître d'œuvre)

La Mission de contrôle agira au nom de l'UTE et assurera les activités ci-après :

- Contrôle et approbation des dispositions générales prises par l'Entrepreneur chargé de l'exécution des travaux (dossiers d'exécution du projet, PGES-E, PPES, installation de chantier, PGD, PGT, etc.),
- Gestion, contrôle et surveillance de la conformité des travaux, des fournitures, des équipements et des matériaux, ainsi que leur fabrication et leur mise en œuvre, respectivement aux documents du projet approuvés, aux spécifications techniques du marché des travaux, aux qualités exigées, aux décisions prises par le Client et aux règles de l'art,
- Contrôle et surveillance de la mise en œuvre des mesures environnementales, sociales et sécurité en conformité avec le PGES-E,
- Contrôle administratif et suivi contractuel du chantier,
- Recherche, examen et revues en cours d'exécution des dispositions techniques résultant d'une modification en cours du projet,
- Réalisation, établissement et certification de toutes les opérations de métré des travaux et des décomptes de travaux (constat de mesures, attachement des travaux et décompte provisoire),
- Rapportage et compte rendu à l'UTE de la manière dont sont exécutés les travaux, ainsi que l'informer des retards et/ou des problèmes persistants et lui proposer des solutions.

6.1.6 Les Entreprises contractantes pour les travaux

La mise en œuvre de la majeure partie des mesures environnementales et sociales qui seront associées aux activités du projet envisagé sera de la responsabilité des Entreprises de travaux, notamment à travers la mise en œuvre des prescriptions des documents de Gestion des risques environnementaux et sociaux (PGES-E, clauses environnementales et sociales dans les DAO et les marchés des travaux, autres).

6.1.7 Le Maître d'œuvre Institutionnelle et Sociale (MOIS)

La maîtrise d'œuvre institutionnelle et sociale est le bureau d'études prestataire ayant pour missions de :

- Gérer les opérations techniques et pratiques de la réinstallation
- Assurer la mise en œuvre des mesures prévues dans le Plan de réinstallation
- Suivre les paiements de compensation et la gestion des sites de réinstallation
- Assurer la gestion des plaintes et le suivi-évaluation du processus durant toute la phase du projet

Cette entité travaillera en étroite collaboration avec les autorités locales et les communautés affectées pour superviser la réinstallation sur le terrain.

6.1.8 L'entité d'appui pour la lutte contre les EAS-HS

C'est une entité experte spécialiste dans la lutte contre les EAS-HS qui pourrait être recrutée par le Projet. Ses principales missions seront : (i) de fournir des appuis conseils opérationnels en matière de prévention des EAS-HS ; (ii) d'apporter un soutien aux survivant(e)s de EAS-HS ou de VCE ; (iii) d'assurer la disponibilité de services minimum de prise en charge de survivants de EAS-HS c'est à dire: un ensemble de base de services de soins de santé pour les survivants ; des services sociaux (soutien psycho-social) ; d'espace de bien-être et de conseil pour les jeunes femmes/femmes ; des services d'appui et de protection légal et judiciaires; (iv) de contribuer à la mise en œuvre efficace du projet, dont principalement les processus de réinstallation ; (v) de contribuer à consolider les partenariats dans la mise en œuvre des activités de lutte contre les EAS/HS et (vi) de promouvoir la gestion du savoir et des meilleurs pratiques en termes de lutte contre les VBG

Sinon, d'une manière générale :

- Il incombe à l'employeur (le Projet et tous ses contractants) d'appliquer les règles et procédures énoncées dans le présent PGMO. Plus précisément, des clauses sur les PGMO devront être insérées dans tous les contrats financés dans le cadre du PTML.
- Le Ministère en charge du Travail, notamment l'Inspection du Travail et le Tribunal de Travail, respectivement, contrôlent la conformité par rapport à la législation et, en tant que de besoin, arbitrent les différends qui ne peuvent pas être réglés au niveau local.
- De leurs côtés, le Ministère de la Santé publique, via la Direction de la Santé et de la Sécurité de travail contrôle ce volet et le Ministère en charge de la Population peut être interpellé pour les cas de EAS-HS.

6.2 Mise en œuvre du PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité des Coordonnateurs de l'UCP et des UTE. Pour ce faire, ils sont appuyés par le Responsable administratif et financier, le Responsable de la Passation des marchés et le Responsable en Suivi-évaluation de l'UCP.

6.3 Recrutement et gestion du personnel du projet

Le recrutement et la gestion des travailleurs du Projet au niveau de l'UCP et des UTE sera assuré par :

- son Coordonnateur respectif,
- le Responsable de la passation des marchés ,
- le Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs) pour l'UCP,
- le Responsable des Ressources Humaines pour les UTE,

Il est important de mentionner qu'une personne de chaque UTE (le Responsable des Ressources Humaines ou le Responsable de la Gestion des Risques Sociaux) sera chargée du contrôle de la mise en œuvre du PGMO chez les contractants. Ce travail inclut :

- Le contrôle et le suivi des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types d'employeurs et de travailleurs,
- La mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs, aussi bien au niveau des UTE que chez les contractants et les fournisseurs.

6.4 Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants

Le recrutement des fournisseurs / prestataires / sous-traitants sera soumis aux procédures de passation des marchés (travaux et prestations intellectuelles) conformément au Manuel de procédures opérationnelles du Projet et celui des UTE en suivant le Code de travail et le Code des impôts en vigueur.

Ils seront chargés du recrutement de leurs travailleurs : tous les contrats incluront les clauses y afférentes du PGMO.

Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires / sous-traitants sont déterminées par leurs contrats individuels, entre eux et leurs employeurs respectifs.

Concernant les travailleurs contractuels tels que les prestataires de services et les fournisseurs de matériaux (ciment, matériaux rocheux ...) ou autres, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-types développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles ou travaux.

6.5 Santé et Sécurité au Travail

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

- Le Coordonnateur de l'UCP, pour les travailleurs de l'UCP
- Les Coordonnateurs des UTE
- Les spécialistes en Gestion des risques environnementaux, sociaux et sécuritaire de l'UCP et des UTE
- Les responsables des Ressources Humaines des UTE
- Les antennes régionales des UTE

6.6 Formation des travailleurs

6.6.1 Cas de l'UCP et des UTE

Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et social (PEES), le projet établira un plan de Renforcement de capacité des différents acteurs du projet qui définira les responsabilités en matière de conduite et de suivi des formations. Il incombera aux spécialistes en Gestion des risques environnementaux et sociaux de l'UCP de former les travailleurs de l'UCP et des UTE sur les procédures du PGMO.

6.6.2 Cas des Missions de contrôles, MOIS, Prestataire VBG, Entreprises, Sous-traitants et Fournisseurs

Avant le démarrage d'un chantier donné, les spécialistes en GRESS des UTE devront organiser une séance de formation et de renforcement des capacités de cadres de l'Entreprise, de la Mission de contrôle, du MOIS et autres sur les procédures du PGMO (au même titre que la séance de renforcement des capacités sur la mise en œuvre du PGES-E qui se rapporte au chantier considéré).

Par la suite, charge aux intéressés de communiquer les procédures à leurs travailleurs respectifs, d'assurer le suivi périodique de l'appropriation des procédures puis la restitution des réalisations à l'UTE. Cette dernière assure le rapportage au niveau de l'UCP.

6.6.3 Personnel HSE

Le terme « HSE » inclut tous les aspects relatifs à l'Hygiène, la Santé, l'Environnement et la Sécurité au Travail.

Les agents HSE assureront la mise en œuvre de l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques

liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

L'Annexe B du contrat des prestataires prévoit un Rapport mensuel sur la gestion environnementale et sociale dans un chantier donné : les Responsables HSE des entreprises et de la Mission de Contrôle y participeront.

6.7 Gestion des plaintes des travailleurs

Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes, accessible à toutes les catégories de travailleurs, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et des travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du Projet.

Les spécialistes en gestion des risques sociaux au sein des UTE assurent la responsabilité de la mise en œuvre et le suivi du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (voir le chapitre 10 relatif au MGP) au sein de leurs entités respectives ;

Au niveau des contractants (Entreprise,...) il sera spécifier dans le règlement interne de l'entreprise la responsabilité en matière de gestion des plaintes de leurs travailleurs respectifs

7 POLITIQUES ET PROCEDURES

Les procédures à mettre en place pour éviter, minimiser, gérer les risques liés à l'emploi sont décrites et résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Résumé des procédures

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
7.1 Procédures liées au recrutement des travailleurs directs	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'UCP procédera directement au recrutement de son personnel (travailleurs directs) et des fournisseurs de services (entreprises, bureaux d'études, autres). 2. Il y a des différences dans les procédures de recrutement en fonction des postes de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur de l'UCP (les candidatures des femmes sont encouragées), Ce poste sera pourvu en premier : le MTM s'en chargera. • Core Team⁵ : le Coordonnateur de l'UCP et le Responsable en passation de marchés s'en chargeront, • Autres postes : le Coordonnateur et le Responsable administratif et financier s'en chargeront, éventuellement avec l'appui du Responsable des opérations si cela est prévu dans le futur organigramme de l'UCP.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les UTE MADARAIL, APMF et ADEMA procéderont également au recrutement de leurs personnels respectifs (travailleurs directs). 2. Le Coordonnateur sera recruté au niveau du MTM 3. Seront en charge du recrutement de la gestion des travailleurs de chaque UTE : <ul style="list-style-type: none"> • Le coordonnateur de l'UTE • Le responsable de la passation des marchés pour l'UTE MADARAIL • Le responsable des Ressources Humaines des UTE
7.2 Directives liées à la santé des travailleurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les présentes directives de base visent à éviter l'occurrence d'accidents et de maladies professionnelles. 2. Le Projet mettra en œuvre les dispositions ci-après : <ol style="list-style-type: none"> A. Cas des travailleurs permanents du Projet : Examen médical pré-emploi et périodique.

⁵ Le Core Team est constitué par le Coordonnateur de Projet, le Responsable Administratif et Financier, le Responsable de passation des marchés, les Responsables des sauvegardes environnementales et sociales, le Responsable des Opérations (ou équivalent technique), le Responsable du Suivi/Evaluation, l'Auditeur interne.

Les termes de référence du Core Team sont définis dans le Manuel de procédures du Projet

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
	<p>Surveillance de la santé des travailleurs selon les postes de travail : Une évaluation de la santé avant embauche est effectuée (visite médicale d'embauche édictée par la législation)</p> <p>B. Mesures de prévention collective pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ou contagieuses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cas de résurgence de la pandémie de Covid-19, un test rapide sera requis. • Identiquement pour les cas de nouvelles pandémies. <p>C. Mise en place d'équipements de premiers soins sur les lieux de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans ce cadre, au moins 2 agents devront être formés en secourisme. • Information des travailleurs sur les instructions à suivre pour faire face à une situation critique • Accord entre l'entreprise et le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire <p>D. Délimitation des zones de travaux par des EPC et dotation d'EPI adaptés à chaque poste de travail.</p> <p>E. Enregistrement des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet.</p> <p>Le cas échéant, utiliser le Toolkit de la Banque Mondiale sur la Procédure ESIRT</p> <p>F. Prévention contre les TMS (troubles musculosquelettiques) : prévoir des outils appropriés pour les déplacements d'objets lourds.</p> <p>G. Lutte contre le stress : favoriser les pauses collectives, encourager les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social.</p> <p>Durant la conception de la base-vie, prévoir une salle ou un hangar couvert suffisamment vaste pour cela.</p> <p>H. Prévention des maladies transmissibles ou contagieuses : réaliser des actions IEC (Informer – Eduquer – Communiquer) pour mieux sensibiliser les travailleurs et les communautés locales sur les risques y afférents.</p> <p>En somme, il s'agit en fait de l'application des Codes de conduite des travailleurs.</p>
7.3 Procédures liées à la sécurité au travail	
7.3.1. Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le responsable E&S, le responsable HSE conduiront des séances de formations pour montrer aux travailleurs comment

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
	<p>exécuter un travail sans que cela ne puisse représenter des risques pour la santé et la sécurité.</p> <p>2. Les thèmes de formation et de renforcement de capacité comprennent sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ dangers et risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés ○ mesures pour prévenir ou pour faire face aux dangers et risques ○ procédures d'urgence (cas des départs d'incendie, blessure, autres)
<p>7.3.2. Equipements de protection individuelle ou collective (EPI et EPC)</p>	<p>Voir aussi le point 2 ci-dessus.</p> <p>1. Les Entreprises auront l'obligation de s'assurer que les travailleurs soient munis des EPI et EPC proportionnels aux types de travaux et aux potentiels risques et dangers. Les EPI et EPC doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ; ○ Etre appropriés aux conditions locales de travail (température, autres) ; ○ Etre de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte. <p>2. L'entreprise doit réserver aussi des EPI pour les visiteurs comme les personnels chargés de suivi et contrôle des travaux ou des visites officielles du site par les autorités ;</p> <p>3. Tous travailleurs ou toutes personnes qui ne disposent pas d'EPI exigés pour la zone de travail, ne seront pas autorisés à accéder au site</p>
<p>7.3.3. Sécurité des travaux en hauteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En addition aux EPI, prévoir des mesures de protection collective : plateformes, échafaudages, garde-corps de sécurité, ceintures de sécurité, autres.
<p>7.3.4. Réponse à d'éventuelles situations d'urgence</p>	<p>1. Chaque entité du projet devrait prévoir des Plans d'urgence en fonction des risques encourus relatifs ses activités ou zone de travail : départ d'incendie, explosion, déversement de produits dangereux, accidents de travail.</p> <p>2. Un Plan d'urgence doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Déterminer le chemin d'évacuation et les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel. Garder libre l'accès à ces chemins d'évacuation. ○ Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger.

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
	<p>Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ; ○ Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ; ○ Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale) avant de se préoccuper de l'incendie ou de toute autre situation d'urgence. <p>3. Le responsable E&S, Responsable HSE devraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Former le personnel à lutter contre d'éventuelles situations d'urgence ○ Assurer la disponibilité des petits équipements requis. ○ Organiser périodiquement des séances de simulation.
<p>7.3.5. Atténuations des risques liés à la circulation des engins et des véhicules</p>	<p>Pour éviter les accidents de circulation, chaque entité concernée mettra en place les actions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboration d'un Plan de Circulation des Engins et Véhicules (PCEV) sur chantier et mise en œuvre de ce Plan 2. Réhabilitation des accès sans dangers au droit des sites de travaux (séparation piétons/véhicules, accès sans entrave) 3. Réalisation de la formation des conducteurs et de la sensibilisation à propos de la vitesse de circulation conforme pour le Projet (20km/h sur chantier, 30km/h en agglomération) 4. Port de ceinture obligatoire pour les conducteurs et passagers 5. Réalisation d'un entretien périodique, adéquat et fréquent des engins et véhicules pour éviter toute défaillance 6. Mise à disposition des trousse de premiers secours et extincteurs dans chaque véhicule et engins.
<p>7.3.6. Signalisation de chantier</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans les bases-vie : afficher le Plan de circulation des engins et véhicules (PCEV). 2. Au niveau des fronts de chantier : installer les signalisations de chantier définies dans le DAO et présentées dans le Plan de gestion de trafic (durant la préparation du PGES correspondant). 3. Au niveau des postes à risque : afficher les pictogrammes signalant les risques spécifiques au poste et les mesures de prévention pertinentes. 4. Information de tous les travailleurs sur la présence et la signification des panneaux.

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
7.3.7. Travailleurs vulnérables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affecter chaque travailleur à un poste qui corresponde à son état physique ou état de santé. 2. Eviter d'affecter de jeunes travailleurs et des travailleurs vieillissants à des tâches telles que la conduite de machines mues par un moteur, des tracteurs, la manutention de liquides inflammables, le travail avec des explosifs, le travail avec des substances toxiques ou corrosives (<u>exemple</u> : travaux de peinture ...) 3. Eviter d' employer les jeunes travailleurs et les travailleurs vieillissants dans travaux de nuit. 4. Pour le personnel vieillissant, ajuster les horaires de travail de manière à ne pas les affecter à des postes de travail qui pourraient incommoder leurs conditions physiques ou capacités fonctionnelles.
7.3.8. Prévention du chantier en cas de résurgence de maladies épidémiques	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer un plan d'action de lutte contre les maladies épidémiques conformément aux Notes y afférente publiée par la Banque (Cf. Annexe 8) 2. Dans le cas de résurgence dde maladie épidémique durant les travaux, la Note intérimaire de la Banque sur la prévention et la lutte contre ces épidémies sera annexée aux dossiers d'appel d'offres publiés dans le cadre du Projet 3. A part les gestes barrières, l'entreprise devra aménager un local avec les infrastructures connexes (salle d'eau, toilettes) pour pouvoir confiner les cas « contacts » ou les personnes testées positives
7.4 Autres mesures d'atténuation des risques	
7.4.1. Considération des EAS-HS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toute personne travaillant pour le Projet devra s'engager à respecter et à signer le Code de Conduite présenté dans les annexes. Le non-respect des dispositions du Code de conduite peut amener le projet à sanctionner le fautif. 2. Chaque entité de mise en œuvre du projet s'assurera du respect et de la mise en œuvre du plan d'action contre les VBG/EAS-HS
7.4.2. Minimisation des impacts liés à l'afflux de main d'œuvre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chaque entité s'assurera d'une restriction des champs géographiques de l'annonce d'offres d'emploi. 2. A compétences égales, priorisation du recrutement local. 3. L'installation des bases-vies de chantier sera effectuée le plus loin possible des villages pour limiter les impacts liés aux EAS/HS ;

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
	<ol style="list-style-type: none"> 4. Durant la mise en œuvre des travaux tous les travailleurs du projet s'assureront du respect des us et coutumes locales. 5. Pour limiter les risques d'inflation locale : au cas où les prix pratiqués pour l'entreprise diffèrent des prix courants habituels, chaque entité concernée cherchera d'autres alternatives d'approvisionnement pour ne pas perturber l'économie locale.
7.4.3. Accommodation des travailleurs de chantier⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deux possibilités s'offrent aux entreprises de travaux et aux sous-traitants :⁷ <ol style="list-style-type: none"> a. Hébergement au sein des communautés locales existantes (location) b. De nouvelles installations devraient être construites. <p>Dans un cas comme dans l'autre, l'impact probable de l'une ou l'autre option sur les communautés locales (voir aussi section 7.4.1 et 7.4.2) et le marché du logement devrait être évalué.</p> 2. Les exigences globales qui se rapportent aux mesures d'hébergement de travailleurs doit répondre aux exigences nationales la législation et les bonnes pratiques internationales sont les suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. Elles doivent être adaptées à leur emplacement et être propres, sécuritaires et, à tout le moins, répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs ; b. aménagement d'un espace minimal pour chaque travailleur (la surface minimale est de 3 à 4 mètres carrés par personne selon le cas) c. fourniture d'installations sanitaires, de blanchisserie, de cuisine et d'eau potable. d. L'emplacement des bâtiments doit être adapté au lieu de travail. Charge à l'entreprise d'assurer le transport des travailleurs vers le lieu de travail. e. Les constructions doivent répondre à tout risque ou perturbation, liées à la santé, à la sécurité-incendie ou à d'autres risques ou perturbations et installations locales ; la fourniture de services médicaux et de premiers secours ;

⁶ En matière d'hébergement du personnel de chantier, il n'y a pas de dispositions spécifiques y afférentes au plan national. Par contre, en matière de construction de bâtiments, la loi n°2015- 052 du 3 février 2016 relative à l'Urbanisme et à l'Habitat et le décret n°2019-1957 du 16 Octobre 2019 fixant la norme nationale de construction de bâtiment résistant aux aléas naturels sont applicables

⁷ Elles sont basées sur le « Workers' accommodation : processes and standards. A guidance note by IFC and the EBRD »

RUBRIQUES	PROCEDURES A METTRE EN ŒUVRE
	<p>f. Le site doit assurer la liberté de mouvement des travailleurs et ne doit pas être indûment restreinte.</p> <p>g. Durant la soumission d'une offre donnée, l'entreprise intégrera les coûts liés à l'accommodation des travailleurs.</p>
7.4.4. Autres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans les limites de leurs responsabilités, les employeurs doivent veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé. 2. L'employeur est incité à organiser l'approvisionnement des salariés en denrées alimentaires si l'emplacement du marché permanent est à plus de 10 km du domicile de la majorité. Cette opération devrait cependant être à but non lucratif. 3. L'employeur doit mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que tous les membres du personnel accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène. 4. L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.
7.5 Information et rapportage	
7.5.1. Information et sensibilisation des personnels sur le PGMO	L'UCP et les UTE mettront en place un processus d'information à l'endroit des travailleurs directs et, identiquement pour les fournisseurs principaux du Projet et les travailleurs contractuels, sur le présent PGMO, et plus spécifiquement leurs droits et obligations en matière de gestion du personnel concerné par le présent PGMO
7.5.2. Information et rapportage de cas d'incidents	<ol style="list-style-type: none"> 1. En fonction de la gravité des cas, l'UCP et l'UTE utilisera le Toolkit ESIRT pour en informer la Banque mondiale : accidents de travail, surtout les accidents mortels, contaminations massives de maladies, actes EAS-HS, violences sur des biens et des personnes, manifestations ouvrières, autres) dans les meilleurs délais, mais au plus tard quarante-huit (48) heures après la survenance de l'événement. 2. L'UCP, ou UTE concernée préparera un rapport sur l'événement et le plan d'action des mesures correctives. L'UTE le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

8 AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

- 1) Ce chapitre décrit l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du Projet .
- 2) Pour pouvoir être recruté en tant que travailleurs directs ou travailleurs contractuels, tout candidat doit être âgé de 18 ans au moins, à la date de signature du contrat.
- 3) D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins de ce Projet.
- 4) Pour les employés des prestataires externes, l'âge minimum d'admission est l'âge légal, soit de 15 ans et plus. En cas d'emploi de travailleurs âgés entre 15 et 18 ans, les prestataires sont tenus de se conformer aux dispositions réglementaires, étant donné que certaines tâches et conditions de travail sont interdites aux travailleurs dans cette structure d'âge.
- 5) Le travailleur doit fournir comme preuve de son âge un document officiel d'identité tels que (i) la carte d'identité nationale ou CIN ou (ii) Passeport. D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins du Projet.
- 6) Pour les moins de 18 ans le candidat fournira (i) une copie ou bulletin d'acte de naissance, avec en plus (ii) une lettre d'attestation signée par le chef fokontany. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité.
- 7) Le responsable en charge du suivi du PGMO est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.
- 8) 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.
- 9) L'âge normal de la retraite des travailleurs est de 60 ans que ce soit pour le personnel féminin ou masculin.

9 CONDITIONS GENERALES

Conformément à la législation nationale et aux dispositions de la NES2, les principes suivants seront applicables au projet PTML.

9.1 Recrutement des travailleurs

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

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

- 1) Établir de manière objective une bonne définition pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi) ;
- 2) Les offres d'emploi 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. ;
- 3) Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats ;
- 4) Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

9.2 Contrats de travail des travailleurs

- 1) Tout travailleur du Projet, quelle que soit sa catégorisation, devrait disposer obligatoirement d'un contrat valide avant le début de leur fonction. L'UCP et les UTE s'assureront que toute personne qui intervienne pour le compte du Projet aie signé un contrat qui est conforme aux dispositions du présent PGMO.
- 2) Les termes et conditions applicables aux travailleurs de l'UCP et des UTE sont définis dans les points qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans le Chapitre 4. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux travailleurs de l'UCP et des UTE qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le Projet (travailleurs directs).
- 3) Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires de services sont déterminées par leurs contrats individuels, entre eux et leurs employeurs respectifs.
- 4) Concernant les travailleurs contractuels, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-types développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles ou travaux.
- 5) Les travailleurs journaliers disposeront aussi d'un contrat de travail.

9.3 Salaire et système de rémunération

9.3.1 Rémunération des travailleurs

- 1) La rémunération des travailleurs directs du Projet sera conforme à « *la note d'harmonisation établie pour les projets financés par la Banque mondiale à Madagascar*. (Version actuelle ou sa mise à jour validée par le Gouvernement et par la Banque mondiale) ».
- 2) La rémunération des travailleurs contractuels et des différents fournisseurs qui travaillent pour le Projet est définie selon les textes en vigueur, notamment selon le Décret 2024-794 du 02 avril 2024 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.
- 3) Le salaire est calculé au temps de travail, c'est-à-dire proportionnel à la durée de travail. Le salaire est mensuel pour l'ensemble des travailleurs, dont le paiement est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois. La paie du salaire doit être versée au siège ou sur le lieu de travail, en espèces ou par virement. Le paiement du salaire doit être constaté par le bulletin de paie émargé par l'employeur et le travailleur.

9.3.2 Indemnités de mission

- 1) Le travailleur direct du Projet qui effectue dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficie des indemnités de mission suivantes :
 - Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
 - Une indemnité d'hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.
- 2) Les montants de ces indemnités de mission sont fixés par la « Note d'harmonisation de la Banque mondiale ».

9.3.3 Temps de travail

- 1) Le Projet se conformera aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.
- 2) Les ouvriers et le personnel hors cadre travaillent pour une durée de 173,33 heures par mois, soit 8 heures par jour. Les heures de travail effectuées au-delà de ce délai légal pour le personnel hors cadre sont considérées comme des heures supplémentaires, et ouvrent droit à une indemnité de majoration du salaire.
- 3) Le personnel cadre n'est pas soumis à cette règle de volume horaire de travail. En effet, le personnel cadre peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le cadre organise son emploi en fonction de plan de charge de travail du Projet. Toutefois, le Projet doit veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le personnel cadre ne doit pas prétendre à des indemnités d'heures supplémentaires.
- 4) Pour le stagiaire et l'apprenti, le temps d'apprentissage est considéré comme temps de travail.
- 5) 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.
- 6) Les temps de travail des travailleurs contractuels et des différents fournisseurs devront être conformes aux législations en vigueur.

9.3.4 Temps de repos

- 1) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.
- 2) Une coupure repas est observée au cours de la journée travaillée de 12 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.

9.3.5 Congé

9.3.5.1 Congé annuel

- 1) Tout travailleur permanent qui dispose d'un contrat de plus d'une année a droit à un congé annuel. Il est attribué au personnel un congé annuel payé dont la durée est fixée à trente (30) jours calendaires ou deux (02) jours ouvrables par mois pour chaque exercice compté du 1er Janvier au 31 Décembre.
- 2) 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 parties, dans la mesure où une des fractions comprend obligatoirement au minimum 15 jours continus. Les quinze (15) jours restants peuvent être fragmentés au gré de l'agent en tenant compte des besoins du service.
- 3) Les jours de repos légal qui précèdent ou qui suivent immédiatement un congé annuel, ainsi que les jours fériés ou chômés pendant le congé annuel, ne sont pas décomptés.
- 4) Pour des raisons impératives de service, le Projet peut décider de rappeler un employé en congé, tout en lui accordant ultérieurement le nombre de journées non prises.

9.3.5.2 Congé de maternité

- 1) Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) suivant les dispositions fixées par le Code de Travail (Loi N°2024-014).
- 2) Ce congé de maternité est défini par le Code de travail, comme étant une interruption de service pour cause d'accouchement. Il n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur paie la moitié du salaire mensuel, si l'employée est affiliée à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.
- 3) Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

9.3.5.3 Congés exceptionnels

- 1) Un congé exceptionnel est accordé pour les événements ci-dessous et sera mentionné dans le règlement intérieur :

Tableau 8 : Congés exceptionnels

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

Ces congés exceptionnels ne donnent pas lieu à une retenue sur le traitement et ne se déduisent ni des congés annuels, ni du temps de service ouvrant droit au congé. Ils devront être pris au moment de l'événement ou au plus tard une semaine après. Ils ne peuvent, toutefois, pas dépasser dix (10) jours par an et par agent.

9.3.6 Formation et renforcement de capacité des travailleurs

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

9.3.7 Licenciement, Démission

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

- 2) Le licenciement d'un travailleur doit être notifié par écrit et ouvre droit :
- Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
 - A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ du Projet ;
 - A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) ;
 - A la délivrance d'un certificat de travail.
- 3) Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :
- Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement ;
 - Respect du droit de défense du travailleur licencié : Le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement. ;
 - Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis ;
 - Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : Pendant la durée de préavis, délivrer au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi ;
 - Délivrance de certificat de travail : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes ;
 - Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.
- 4) Démission. A l'inverse du licenciement, pour diverses raisons, un contrat donné peut aussi être rompu par le prestataire.
- 5) La rupture de contrat donne lieu à un préavis qui est régi par le Décret 2007-009 du 9 Janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. La durée du préavis et le montant des indemnités du préavis ou indemnités de licenciement, sont calculés en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du travailleur concerné. En effet, selon l'Article 9 dudit décret, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail peut se libérer de l'obligation d'effectuer le préavis par le versement immédiat à l'autre partie, conformément à l'article 18 du code de travail, d'une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toutes natures qu'aurait acquis le travailleur pendant la durée réglementaire du préavis, à l'exception des remboursements de frais.

9.3.8 Liberté d'association et d'opinion

- 1) En référence au décret n°2024-794 du 02 avril 2024 fixant le Salaire Minima d'Embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle et la rémunération minimale mensuelle, ce montant est de 262 680 Ar par

mois. La valeur du point d'indice pour le secteur non agricole est de 0.8745. Faute de quoi, l'entreprise sera tenue de payer des réparations.

- 2) La grille salariale minima à adopter par catégorie est mis en annexe 3 de ce document.

9.3.9 Sanctions et pénalisations

- 1) Pour tout manquement par rapport à un ou des éléments de la section 9.3 de ce PGM, un troisième avertissement suite à un cas donné de non-traitement d'une non-conformité constitue une mise en demeure de régler le passif identifié qui sera adressée à l'entreprise (valable pour tous prestataires dans le cadre du Projet et leurs sous-traitants).
- 2) En outre, pour tout manquement, les clauses du contrat s'appliqueront.

9.4 Assurances des travailleurs

1. Tous les travailleurs du projet doivent disposer d'une assurance santé.
2. Chaque personnel de l'UCP ainsi que chaque employé des UTEs doivent contractualiser une assurance santé et fournir cette évidence au responsable de ressources humaines de l'UCP ou des UTE au début de leur prise de fonction.
3. Les travailleurs permanents des différents contractants doivent se conformer à la législation nationale en matière de sécurité sociale.

10 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Il s'agit du Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) pour les travailleurs.

10.1 Principes généraux

- 1) Toutes les personnes qui travaillent dans le cadre du Projet (ou même les usagers des voies ferrées, des infrastructures portuaires et aéroportuaires) ont le droit de porter plainte pour diverses raisons. En retour, toute plainte reçue doit recevoir une réponse qui sera signifiée à l'intéressé.
- 2) 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 une voie formelle.
- 3) A cette fin, les mécanismes sont quelque peu différents selon le cas : travailleurs directs du Projet, fournisseurs, prestataires, actes EAS-HS, autres.
- 4) Les détails du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs sont consignés dans le Manuel d'exécution du Projet. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

10.2 Typologie des différends liés au travail et à l'emploi

Divers types de différends liés au travail et à l'emploi peuvent survenir durant la mise en œuvre du Projet :

Tableau 9 : Types de différends possibles

TYPES	EXEMPLES
Gouvernance du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abus d'autorité ○ Autres
Procédures	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non-application de principe d'égalité des chances ○ Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs ○ Entraves à l'application des procédures du PGM ○ Entrave à l'application du règlement intérieur ou de l'entreprise ○ Conditions de travail dangereuses ou malsaines ○ Autres
Contrat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non-respect des dispositifs contractuels ○ Problème de salaires (retard de paiement des salaires, calcul des heures supplémentaires, indemnités)
Relations humaines	<ul style="list-style-type: none"> ○ Relation employeur / travailleur ou travailleur / travailleur ○ Non-respect du code de conduite ○ Non-respect des us et coutumes locales ○ Autres

TYPES	EXEMPLES
Respect des droits humains	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non-respect des droits humains au travail (violence physique, violence morale) ○ Exclusion ○ Discrimination ○ Travail d'enfants ou de mineurs ○ Autres
Abus	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abus de pouvoir et d'autorité ○ Licenciement abusif ○ VBG/EAS-HS ○ Représailles injustifiées ○ Extorsion de fonds ○ Autres

10.3 Procédures de traitement des plaintes des travailleurs

Globalement, il existe trois modes de règlement des plaintes et 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) : la démarche consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire.
Parfois, le recours à un arbitrage peut être requis : recours à un Comité.
- Recours à l'inspection du travail.
- Le recours juridictionnel : ce mécanisme intervient en cas d'échec du règlement à l'amiable ou de médiation. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour énoncer le droit sur un contentieux donné.

Les trois modes de traitement sont, généralement, appliqués dans l'ordre ci-dessus quoique l'intéressé soit libre de sauter des étapes.

10.3.1 Mode de transmission de la plainte

Identiquement aux plaintes environnementales ou sociales liées à un chantier donné, une plainte peut être anonyme.

Une plainte peut être soumise en utilisant les modes de transmission suivants :

- Registre des plaintes
- Boîte à doléances
- Lettre
- Téléphone
- A travers les réunions/toolbox
- E-mail, WhatsApp

Note : Une plainte directement transmise au BIANCO vaut recours direct en Justice.

10.3.2 Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection du Travail

C'est la procédure la plus recommandée car elle peut être rapide et efficace.

Cette procédure suppose qu'un Comité y afférent a été mis en place en interne de chaque entité (UTE, Mission de Contrôle, MOIS et Entreprise) par le responsable hiérarchique : il pourra être nommé « Comité de Règlement des Différends des Travailleurs » ou « CRDT ». Un tel Comité sera monté à trois niveaux dont les membres recommandés sont :

Niveau 1 : CRDT - Local

- Directeur des travaux de l'Entreprise ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Responsable des Ressources Humaines de l'Entreprise
- Responsable social de l'Entreprise
- Chef de la Mission de Contrôle ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Spécialiste en Gestion des risques sociaux de la Mission de contrôle
- Le Maire ou son représentant (si la Commune est concernée par la plainte)
- 2 représentants des travailleurs du contractant, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre

Niveau 2 : CRDT Régional

- L'UTE régional ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Directeur des travaux de l'Entreprise ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Responsable des Ressources Humaines de l'Entreprise
- Chef de la Mission de contrôle ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Spécialistes en Gestion des risques sociaux de la Mission de contrôle
- 2 représentants des travailleurs, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre
- Le délégué du personnel s'il y en

Niveau 3 : CRDT – Central

- Coordonnateur de l'UTE central ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Responsable Administratif et Financier de l'UTE
- Directeur des travaux de l'Entreprise ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Responsable des Ressources Humaines de l'Entreprise
- Chef de la Mission de contrôle ou de son représentant (sauf s'il est impliqué dans le différend)
- Spécialistes en Gestion des risques sociaux de la Mission de contrôle
- Le délégué du personnel s'il y en a.

A ce premier stade, le Comité se saisit de la plainte.

10.3.3 Saisine de l'Inspection du Travail. Recours en Justice

Si une entente n'a pas pu être trouvée avec les 3 niveaux du CRDT, la saisine de l'Inspection du Travail s'impose. En cas d'échec à ce niveau, il restera le recours en Justice.

10.3.4 Synthèse

Le tableau ci-après résume le mécanisme de traitement des plaintes des travailleurs.

Tableau 10 : Traitement à l'amiable d'une plainte de travailleur

Etapes	Actions	Responsables	Délai
Etape 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail			
Etape 1.1	Réception et enregistrement	CRDT	1 jour
Etape 1.2	Catégorisation	CRDT	1 jour
Etape 1.3	Examen du différend et examen de pertinence	CRDT	7 jours
Etape 1.4	Communication des réponses des mesures	CRDT	2 jours
Etape 1.5	Etablissement du procès-verbal	CRDT	1 jour
Etape 1.6	Si entente : notification de l'intéressé Sinon : passage à l'Etape 2	CRDT	1 jour
Etape 2 : Règlement à l'amiable avec saisine 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 Sinon : passage à l'Etape 2	Inspection de travail	
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	
Etape 3.3	Si insatisfaction : Procédure d'appel et de pourvoi en cassation	Tribunal de travail	

Note : Chaque étape devra être méticuleusement documentée. Chaque plainte fera l'objet d'une notification des résolutions et des résultats aux plaignants.

10.4 Cas de plaintes liées à des actes deEAS-HS en milieu de travail

Un mécanisme et des procédures spécifiques sera mis en place dans le cadre de la gestion et de la résolution des éventuelles plaintes liées à des cas d'EAS-HS. Il y a lieu de remarquer que tous les cas, avérés ou non, de violence doivent être géré suivant le mécanisme proposé suivant. La mise en œuvre sera sous la responsabilité des UTE respectives. Le Mécanisme de traitement spécifique des cas d'EAS-HS fait partie intégrante du MGP tel que défini dans le PMPP, même si quelques modalités opérationnelles ont été spécifiées. Les rapports des plaintes liées au cas d'EAS-HS sont comptabilisés dans le rapport global de MGP du projet.

A noter qu'il existe deux mécanismes de gestion de plaintes parallèles, se conformant aux NES2 et NES10

de la Banque mondiale. Plus exactement, il est établi un mécanisme spécifique en cas de différends liés à l'emploi et au travail (NES2) et un mécanisme de gestion de plaintes plus global, qui s'adresse aux communautés riveraines et aux parties prenantes du Projet.

10.4.1 Procédures de gestion des plaintes 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 VBG pour l'ensemble du projet et l'UTE concernée de la composante du 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 16 janvier 2020 et de la Loi 2007-023 du 20 août 2007.

Le mécanisme se structure comme suit :

Figure 2 : Mécanisme de traitement des plaintes EAS-HS



10.4.1.1 Etape 1 : Signalement et réception des plaintes

On aura recours à des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire local pour recueillir le signalement. L'UCP, les UTE, les MdC, les Entreprises et le prestataire VBG sont les portes d'entrée des signalements au niveau du Projet. Une personne sera désignée au niveau des Fokontany concernés en tant que Point focal VBG et constitue également une porte d'entrée pour recevoir les éventuelles plaintes EAS-HS envers les communautés riveraines). Ces points focaux sont souvent des agents communautaires qui travaillent à proximité au niveau local, Ils travaillent en collaboration avec le prestataire VBG du Projet à travers un accord de partenariat signé par les deux parties au démarrage et pendant la mise en œuvre du projet.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs, des contractants et des communautés les numéros de contacts du prestataire VBG du Projet, ainsi que ceux des points focaux de chaque entité, et une boîte à

plaintes au niveau de chaque entité pour faciliter le signalement.

Les signalements peuvent être par écrit, par téléphone, par courrier électronique, ou verbalement et doivent être formalisés par le plaignant.

10.4.1.2 Etape 2 : Tri et enregistrement séparé de plaintes EAS-HS

La deuxième étape consiste au tri suivant la nature des plaintes et à l'enregistrement des plaintes EAS-HS. Les points focaux de chaque entité (UTE, MdC, Entreprise, prestataire VBG) sont responsables du tri et de l'enregistrement des plaintes déposées à leur niveau, tout en respectant l'exigence de la confidentialité. Il est recommandé un enregistrement séparé des plaintes liées à l'EAS-HS. Toutes plaintes EAS-HS sont transférées et gérées au niveau du prestataire VBG. Par ailleurs, on doit s'assurer que toute plainte capturée par le mécanisme soit suivie jusqu'à sa résolution afin de pouvoir la clôturer.

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

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

En cas de consentement de la personne survivante, le dossier sera transmis au service spécialisé, qui va traiter l'affaire en associant les services déconcentrés de la police conformément aux Lois en vigueur.

10.4.1.3 Etape 3 : Accusé de réception de la plainte

Le plaignant sera notifié par un accusé de réception établi le prestataire VBG du projet, pour l'assurer que sa plainte est bien reçue et sera traitée suivant les procédures du projet.

10.4.1.4 Etape 4 : Orientation des survivant(e)s vers les services de prise en charge

L'entité qui a reçu le signalement ou la plainte EAS-HS assure l'orientation des survivant(e)s vers les services de prise en charge disponibles (médical, psychosocial et juridique) en fonction de leurs besoins et souhaits. Ce renvoi doit avoir lieu dès qu'un incident de VBG/EAS-HS est signalé, qu'une plainte formelle soit ou non enregistrée dans le MGP et avant que toute enquête ne soit menée.

Il sera établi une convention de collaboration entre les Directions régionales du Ministère de la Population des zones d'intervention et les UTE pour l'appui dans la prise en charge psychosociale et l'accueil proprement dit si nécessaire.

10.4.1.5 Etape 5 : Rapportage des faits à la Banque mondiale

Les signalements, impliquant des travailleurs du projet, doivent être transmis auprès du responsable VBG de l'UTE concernée dans les 24 heures par le prestataire VBG, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte.

Le Point focal du Fokontany qui travaille en étroite collaboration avec le prestataire VBG communiquera le signalement reçu à son niveau auprès du prestataire VBG. Pour assurer cette confidentialité, seul le prestataire VBG aura accès aux informations concernant la victime (le plaignant).

L'UTE informera immédiatement l'UCP, et ce dernier procédera au contrôle qualité du rapport et l'envoi à la Banque dans les 24 heures.

10.4.1.6 Etape 6 : Investigation et enquête administrative

Dans le cadre de la gestion des plaintes de EAS-HS, il est nécessaire de faire une enquête administrative dont l'approche est centrée sur les survivants, avant toute prise de décision par les employeurs.

Les objectifs de cette vérification/d'investigation sont de :

- examiner l'existence ou non d'un lien de l'auteur présumé de l'acte de EAS-HS et du Projet et d'analyser l'impact de l'acte sur le Projet.
- examiner le bien-fondé de la plainte afin de prévenir tous les risques d'erreur de jugement.
- assurer la redevabilité en recommandant des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé, qui sont fiables et fondées dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le responsable VBG de l'entité concernée par le signalement effectuera un recoupement des faits et rapportera le résultat auprès de l'employeur. S'il est déterminé que l'incident est lié au projet, le consentement éclairé de la victime est nécessaire pour la suite du processus d'enquête administrative. Même si le plaignant ou la victime décide de ne pas donner son consentement pour le traitement de sa plainte, le projet doit évaluer les manquements aux codes de conduite et comment renforcer les mesures d'atténuation des risques EAS-HS, telles que des formations supplémentaires sur les codes de conduite, ou une supervision plus directe du personnel, etc. afin que ce genre de plainte ne se reproduise plus.

L'enquête sera effectuée au niveau de l'employeur du sujet de la plainte ou par une équipe tierce formée et spécialisée.

Après la classification et l'analyse préliminaire de la plainte EAS-HS, l'enquête administrative sera effectuée dans un délai maximal de 10 jours ouvrables.

Le principal enjeu de ces missions est d'établir, avec le maximum de certitude, la matérialité des faits et rédaction d'un rapport qui permette de trouver une solution au problème posé, avec les meilleures garanties quant à son déroulement, ses constatations et ses conclusions.

La décision finale concernant les sanctions à appliquer reste uniquement avec l'employeur de l'auteur présumé ; la structure de vérification a pour rôle d'apporter seulement des recommandations après avoir conclu le processus de vérification.

10.4.1.7 Etape 7 : Actions correctives, notification et sanction de l'auteur

Des mesures correctives devront être appliquées par l'employeur de l'auteur de l'acte EAS-HS selon le résultat de l'enquête administrative. De fait, un plan d'action sera établi par le prestataire VBG et l'Employeur pour identifier les actions et mesures correctives avec les deadlines de réalisation.

L'auteur de l'acte EAS-HS sera notifié par le représentant approprié au sein de sa structure et sanctionné immédiatement, suivant le résultat de l'enquête administrative.

En parallèle, les sanctions prévues dans le code de conduite signé par tout le personnel seront appliquées à l'auteur de l'EAS-HS selon la gravité de l'incident.

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG/EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour

chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

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

10.4.1.8 Etape 8 : Retour d'information au plaignant

Après la finalisation de l'enquête administrative et la mise en œuvre des actions correctives, le/la plaignant(e) sera informé(e) de la finalité de sa plainte et notifié(e) des mesures prises par le projet.

10.4.1.9 Etape 9 : Suivi et évaluation

Le suivi évaluation porte également et surtout sur le système et l'efficacité du mécanisme de prévention et de réponse en place.

Le responsable VBG de l'UTE assure le suivi de traitement du survivant EAS-HS auprès des services de prise en charge, et de la gestion de toutes les plaintes liées au projet traité par le prestataire VBG. Systématiquement, il/elle établit et transmet à l'UCP le rapport de l'action engagée.

Ce sera l'UCP qui mettra à jour le registre de toutes les catégories de plaintes de l'ensemble du projet.

10.4.1.10 Etape 11 : Clôture de la plainte

La clôture du dossier de plainte EAS-HS est constatée après :

- La vérification de la mise en œuvre d'une résolution, à savoir : l'orientation de la victime dans les services de prise en charge, le recoupement des faits, l'enquête administrative, l'application des mesures correctives et la sanction de l'auteur.

Pour ce faire, il doit être demandé au plaignant de fournir un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte (y compris les services de prise en charge) et du résultat. Si la conclusion est satisfaisante, le dossier est alors clôturé.

Dans le cas d'insatisfaction, le plaignant pourrait faire appel aux décisions prises en apportant des arguments ou motifs pour justifier sa requête. La mise en œuvre des mesures additionnelles sera laissée à l'appréciation de l'employeur de l'entité concernée.

10.4.1.11 Etape 12 : Archivage des pièces d'évidence

Les traitements de cas EAS-HS doivent être documentés. Tous les documents (physique et électronique) liés à la plainte doivent être également archivés et maintenus confidentiels auprès du prestataire VBG.

Note : Afin d'éviter la survenance de nouveaux cas de VBG/EAS-HS commis par un ou des travailleurs du Projet, ce dernier organisera des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs et, cela, dans le cadre de la mise en œuvre de son Plan d'action VBG/EAS-HS.

10.4.2 Protocole de responsabilisation et d'intervention : Services spécifiques dédiés au traitement de cas d'EAS-HS

Disposer d'une cartographie et d'une évaluation des services pouvant intervenir en appui en cas d'EAS-HS constitue l'étape primordiale dans la mise en œuvre du Plan d'actions EAS-HS. Le protocole de réponse, de responsabilisation et d'intervention suit les 3 formes de prise en charge, à savoir :

- prise en charge juridique : par les services de Police, de Gendarmerie et assistance judiciaire dans chaque tribunal de première instance
- prise en charge médicale : assurée par les centres de santé agréés
- prise en charge psychosociale : assurée par les centres d'écoute

Aussi, les services spécifiques de prise en charge intégrés des cas de VBG/EAS-HS par Région sont fournis dans le plan d'action de chaque entité.

10.5 Surveillance, suivi et reporting

Chaque UTE établira et alimentera une base de données sur les plaintes reçues et traitées au niveau de leur composante, et rapportera mensuellement à l'UCP.

L'UCP procèdera à l'analyse, au contrôle qualité et à la consolidation des données et informations issues de chaque UTE, puis assurera le rapportage auprès de la Banque et du Ministère des Transports et de la Météorologie (MTM).

Un Rapport trimestriel sur la gestion des plaintes en général et des différends avec les travailleurs sera soumis à la Banque.

11 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

11.1 Conditions et procédures spécifiques aux fournisseurs principaux

- 1) La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES 2, cette gestion doit respecter les principes et les directives décrits dans ce chapitre.
- 2) Seuls les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire national de Madagascar sont régis par le présent document cadre PGM. Ainsi, le PGM ne s'appliquera pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UCP et des UTE.
- 3) Dans le cadre de ce Projet, les fournisseurs suivants sont classés dans la catégorie des fournisseurs principaux : fournisseurs de matériels et équipements bureautiques, fournisseurs de matériaux (ciment, autres) ...

Autrement, les sections ci-dessous sont communes aux fournisseurs et aux prestataires.

11.2 Processus de sélection des fournisseurs et prestataires

- 1) Tous les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés conformément aux procédures de passation de marché (travaux et prestations intellectuelles), de la Banque mondiale et seront régis par le Code de travail et le Code des impôts.
- 2) Les fournisseurs et prestataires devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- 3) Les fournisseurs et les prestataires de services contractés avec le Projet, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail malagasy et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel. En outre, le contrat entre le Projet et les fournisseurs ou prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité et des obligations des fournisseurs de service suivantes :
 - Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
 - Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
 - Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre de 15 à 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques (voir Chapitre 8).
 - Interdiction de travail forcé.
- 4) Le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour les prestataires ou fournisseurs de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leurs fonctions.
- 5) Le Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2.

11.3 Dispositions contractuelles des travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs et les prestataires de services engageront et recruteront leur personnel sur la base de leurs propres procédures internes. Cependant, ils devront se conformer aux dispositions de ce PGMO selon les exigences ci-après :

- 1) Les fournisseurs et prestataires dans le cadre de la mise en œuvre du Projet se doivent d'établir un contrat de travail écrit et formel entre eux et leurs travailleurs, même si le travail peut être de courte durée. La pratique de contrat verbal n'est pas permise. Le contrat doit faire mention de système de rémunération convenu entre les deux parties. Il importe de préciser que le mode de rémunération et la périodicité de paiements doivent avantager aussi bien les employés que les employeurs.
- 2) Les fournisseurs et prestataires doivent inclure aussi les dispositions et les clauses conformes à la NES2 ainsi que des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec leurs travailleurs.
- 3) Les fournisseurs et prestataires ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs qu'ils emploient sur le terrain. Cette responsabilité doit être stipulée dans les clauses contractuelles du prestataire avec le Projet. En conséquence, le Projet se donne le droit de vérifier l'application effective de ces clauses.
- 4) Les fournisseurs et prestataires sont tenus d'établir un contrat d'assurance contre les risques d'accident de travail couvrant tous leurs employés dans le cadre de son contrat, à savoir les consultants ou les travailleurs locaux, et le personnel d'appui. Le Projet est en droit d'exiger des fournisseurs et prestataires de fournir une copie des polices d'assurance contractées. Par ailleurs, les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat du service de prestation.
- 5) Les fournisseurs et prestataires doivent mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs (Voir Section 7.3. Procédures liées à la sécurité au travail).
- 6) Les travailleurs recrutés par les fournisseurs et prestataires dans le cadre de contrat de service doivent signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre de normes HSSE et de la prévention des VBG (Annexe 1). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour chaque travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel.

11.4 Suivi de la performance des fournisseurs et prestataires

- 1) Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs des fournisseurs et prestataires en mettant l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels (obligations, représentations et garanties).
- 2) Le Projet fera ainsi un suivi de proximité pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, de gestion de la main d'œuvre pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation envers les employés, s'ils sont utilisés dans le cadre du Projet. Le suivi effectué par le Projet peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

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

12 GESTION 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 PTML. Ils sont surtout formés par les agents fonctionnaires de MTM avec leurs services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale et des institutions publiques.

12.1 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 continuent d'être régis par les dispositions légales qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat ou agents de l'Administration publique.

12.2 Avantages

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

12.3 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.

13 SUIVI / EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGM

La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre inclut toutes les parties prenantes du Projet : les entreprises et leurs sous-traitants éventuels, les fournisseurs d'intrants, les prestataires de services, les UTE et l'UCP elle-même.

Le suivi comprend des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier. Les actions de suivi sur le terrain feront l'objet d'un Rapport dénommé « Rapport sur la gestion de la main d'œuvre » et portera sur les éléments suivants :

- Analyse des contrats
- Etat des plaintes reçues et de leurs issues
- Résultats des contrôles de sécurité au travail qui incluent les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives
- Les cas d'infraction selon le Code de travail
- Les formations reçues par les travailleurs.

Le Rapport sur la gestion de la main d'œuvre inclura des indicateurs, dont :

■ Cas de l'UCP et UTE

- Nombre de postes
- Pourcentage de postes occupés par des femmes
- Nombre de plaintes liées à l'emploi et au travail reçues
- Pourcentage de plaintes liées à l'emploi et au travail traitées
- Autres.

■ Cas des prestataires et entreprises de travaux (y compris les sous-traitants)

- Nombre de prestataires (entreprises, Missions de contrôle, MOIS, fournisseurs, sous-traitants ...)
- Nombre d'emplois temporaires créés désagréé par sexe
- Nombre de travailleurs locaux
- Nombre de travailleurs contractuels
- Nombre de plaintes liées à l'emploi et au travail reçues
- Pourcentage de plaintes liées à l'emploi et au travail traitées à l'amiable
- Nombre de plaintes de travailleurs envoyées à l'Inspection du Travail
- Nombre de plaintes de travailleurs envoyées en Justice
- Nombre de cas d'EAS-HS liés à l'emploi et au travail
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps physiques
- Pourcentage de travailleurs contractuels qui ont reçu une ou des sessions de formation
- Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenus (accidents de travail, maladies

professionnelles, accident avec arrêt de travail, accidents fatals, autres)

Note: En fonction de l'évolution de la législation nationale ou d'autres situations, le PGMO pourra être sujet à des révisions, Le document révisé sera alors resoumis à la Banque pour approbation.

Le PGMO approuvé sera publié avant la mise en œuvre effective du Projet PTML, au même titre que tous les documents cadres de gestion des risques environnementaux et sociaux.

14 ANNEXES

**CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR / ACTEUR
DU PROJET**

Code de Conduite pour tout travailleur / acteur du projet

Note à l'intention du Maître d'Ouvrage / Client :

Les exigences minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le Maître d'Ouvrage peut ajouter des exigences supplémentaires pour répondre aux problèmes identifiés, informés par une évaluation environnementale et sociale pertinente.

Les types de problèmes identifiés pourraient inclure les risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), le Harcèlement Sexuel (SH), etc.

Supprimez ce cartouche avant l'émission des documents d'appel d'offres / demande de proposition.

Note à l'intention du Soumissionnaire / Consultant :

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Maître d'Ouvrage ou le Client ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Soumissionnaire / Consultant peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché / Contrat.

Le Soumissionnaire / Consultant devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de son Offre / sa Proposition.

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR / EXPERTS DU PROJET

[Nous sommes _____ *[insérer le nom de l'Entrepreneur / Consultant]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage / Client]* pour *[insérer la description des Travaux / Services]*. Ces *[Travaux / Services]* seront exécutés à *[insérer le site ou autres lieux où les Travaux / Services seront exécutés]*. Notre *[marché / contrat]* exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces *[Travaux / Services]*, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux *[Travaux / Services]*. Il s'applique à nos dirigeants, tout notre personnel, ouvriers et autres employés sur le site des *[Travaux / Services]* ou autres lieux où les *[Travaux / services]* sont exécutés. [Il s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de Travaux]. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant [**« Le Personnel de l'Entrepreneur / Experts »**] et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement *[que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur / exigé de tous les Experts]*.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le *[Personnel de l'Entrepreneur / Expert]* doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du *[personnel de l'Entrepreneur / Expert]* et toute autre personne ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis ;
 - c. *[appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques]* ;
et
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
5. traiter toute personne avec respect sans distinction de race, couleur, sexe, genre, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, situation de mobilité réduite, naissance ou autre statut et éviter toute forme de discrimination, notamment vis-à-vis des groupes vulnérables tels que les femmes, les personnes avec mobilité réduite, les personnes de troisième âge, les travailleurs migrants ou les enfants (personnes de moins de 18 ans) ;
6. ne pas commettre aucune forme de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie une situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non

verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, à l'égard du [personnel de l'Entrepreneur / Expert] ou du [Maître d'Ouvrage / Client] ou d'autres acteurs du projet; il peut se manifester par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et peut intervenir dans le cadre d'activités menées en ligne ou de communications mobiles, ainsi qu'en personne ;

7. 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 notamment des membres de la communauté bénéficiaire des activités ;

8. ne pas commettre d'Abus Sexuel, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force, sous la contrainte, ou dans des conditions inégales ou coercitives ;

9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, y compris l'abus sexuel ou le contact par le biais de médias numériques ; une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense ; le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;

10. suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions d'hygiène et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;

11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite, en tenant compte de l'approche centrée sur la survivante pour les incidents d'EAS-HS ; et

12. ne pas exercer de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au [Maître d'Ouvrage / Client], ou qui utilise le mécanisme de gestion des plaintes pour le [personnel de l'Entrepreneur / les Experts] ou le mécanisme de gestion des plaintes du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social de [l'Entrepreneur / Consultant] ayant une expérience pertinente dans le traitement de l'exploitation sexuelle, abus sexuels et harcèlement sexuel, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du [Marché / Contrat], une autre personne désignée par [l'Entrepreneur / Consultant] pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à [] ; ou

2. Appeler [] [la hotline de l'Entrepreneur / le service compétent] (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Toute personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite, ne doit pas faire l'objet de toute forme de représailles (y compris licenciement). De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le [*personnel de l'Entrepreneur / les Experts*] peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR [*LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR / EXPERT*] :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur / Consultant ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

Nom du [*personnel de l'Entrepreneur / Expert*] : [insérer le nom]

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé de [*l'Entrepreneur / Consultant*] :

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

ANNEXE AU FORMULAIRE DE CODE DE CONDUITE

COMPORTEMENTS CONSTITUANT EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) **Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels** comprennent, sans s'y limiter :

- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés par des femmes au réseau en échange de rapports sexuels.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert indique à une personne qui demande un emploi en vertu du marché qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui/elle.

(2) **Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail**

- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert commente sur l'apparence du personnel d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le Personnel de l'Entrepreneur / Expert se plaint de commentaires fait par un autre membre du Personnel / Expert sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le Personnel de l'Entrepreneur / Expert ou du Maître d'Ouvrage / Client par un autre Personnel de l'Entrepreneur / Expert.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert déclare à un autre Personnel de l'Entrepreneur / Expert qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.

Annexe 2 : Salaires minima d'embauche par catégorie professionnelle et rémunération minimale mensuelle

ANNEXE du Décret n° 2024-794 du 02/04/2024 fixant les Salaires Minima d'Embauche et d'Ancienneté mensuels par catégorie professionnelle

APPLICABLE A COMPTER DU 1^{er} MARS 2024

A - SECTEUR NON AGRICOLE

Valeur du point d'indice 0,8745
Valeur horaire mensuel 173,33 h

Catégorie Professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	Salaire Horaire (en Ariary)	Salaire Mensuel (en Ariary)	Indice	Salaire Horaire (en Ariary)	Salaire Mensuel (en Ariary)
M1-1A	1 733	1 515,51	262 680	1743	1 524,25	264 200
M2-1B	1 753	1 533,00	265 700	1763	1 541,74	267 200
OS1-2A	1 773	1 550,49	268 700	1782	1 558,36	270 100
OS2-2B	1 792	1 567,10	271 600	1802	1 575,85	273 100
OS3-3A	1 812	1 584,59	274 700	1822	1 593,34	276 200
OP1A-3B	1 832	1 602,08	277 700	1842	1 610,83	279 200
OP1B-4A	1 852	1 619,57	280 700	2012	1 759,49	305 000
OP2A-4B	2 022	1 768,24	306 500	2290	2 002,61	347 100
OP2B-5A	2 300	2 011,35	348 600	2644	2 312,18	400 800
OP3-5B	2 653	2 320,05	402 100	2904	2 539,55	440 200

B - SECTEUR AGRICOLE

Valeur du point d'indice 0,7688
Valeur horaire mensuel 200,00 h

Catégorie Professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	Salaire Horaire (en Ariary)	Salaire Mensuel (en Ariary)	Indice	Salaire Horaire (en Ariary)	Salaire Mensuel (en Ariary)
M1-1A	1 733	1 332,33	266 500	1743	1 340,02	268 000
M2-1B	1 753	1 347,71	269 500	1763	1 355,39	271 100
OS1-2A	1 773	1 363,08	272 600	1782	1 370,00	274 000
OS2-2B	1 792	1 377,69	275 500	1802	1 385,38	277 100
OS3-3A	1 812	1 393,07	278 600	1822	1 400,75	280 200
OP1A-3B	1 832	1 408,44	281 700	1842	1 416,13	283 200
OP1B-4A	1 852	1 423,82	284 800	2012	1 546,83	309 400
OP2A-4B	2 022	1 554,51	310 900	2290	1 760,55	352 100
OP2B-5A	2 300	1 768,24	353 600	2644	2 032,71	406 500
OP3-5B	2 653	2 039,63	407 900	2904	2 232,60	446 500

Fait à Antananarivo, le 02 avril 2024

Vu pour être annexé au Décret n°2024-794 du 02/04/2024 fixant les Salaires Minima d'Embauche et d'Ancienneté mensuels par catégorie professionnelle

PAR LE PREMIER MINISTRE
CHEF DU GOUVERNEMENT

NTSAY Christian

POUR AMPLIATION CONFORME

Antananarivo, le 16 AVR. 2024

LE SECRETAIRE GENERAL DU GOUVERNEMENT

RAKOTOARISOA Madantsata Indriamanga

Annexe 3 : Canevas du Rapport sur la mise en œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes

1 RAPPELS

1.1 PREAMBULE

1.2 MECANISME DE GESTION DE PLAINTES/DOLEANCES

1.2.1 Objectifs du mécanisme de gestion des plaintes

1.2.2 Transparence et communication du mécanisme de gestion des plaintes

1.2.3 Catégories de plaintes et de litiges possibles

1.2.4 Cas général (plaintes environnementales, problématiques liées à une réinstallation, autres)

1.2.5 Recueil des plaintes/litiges et doléances

1.2.6 Conditions facilitant la gestion des plaintes/conflits

1.2.7 Principes de traitement des plaintes et des doléances en général

1.2.7.1 Principes pour le traitement des plaintes/litiges

1.2.7.2 Niveaux de traitement de plaintes et doléances

1.2.8 Détails sur la procédure de résolution des conflits et des plaintes

1.2.9 Procédures à suivre

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

2 RESULTATS

2.1 MECANISMES MIS EN PLACE

2.2 STATISTIQUES

2.3 ANALYSE FFOM. PROJET D'AMELIORATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU MECANISME

2.3.1 Analyse FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces)

2.3.2 Axes d'amélioration de la mise en œuvre du mécanisme

Notification des incidents et des accidents

La banque mondiale possède une boîte à outils nommée « ESIRT » qui aide les différents acteurs à réagir aux événements négatifs de sauvegarde et cela d'une manière proportionnée à la cause et à la gravité des événements

Cette boîte à outils aide également les équipes à identifier et à analyser la non-conformité des activités du Projet avec les Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque ainsi qu'avec les directives sur l'environnement, la santé et la sécurité (ESS) et la santé et la sécurité au travail (SST), et à anticiper et éviter des résultats négatifs.

L'un des principaux objectifs de la boîte à outils est de soutenir la culture de reconnaissance, de révélation et de signalement des problèmes le plus tôt possible – « en cas de doute, partagez l'information » - tant par le personnel de la Banque que par ceux du Projet. En outre, reconnaissant que les événements inattendus représentent une source importante d'informations et d'amélioration potentielle pour la performance des sauvegardes, la boîte à outils facilite l'identification et le catalogage des enseignements tirés.

Pour ce faire, en cas d'incident ou d'accident, la démarche de notification à suivre sera la suivante :

1. Consulter les Outils de base du Protocole ESIRT comme indiqué dans le tableau en bas afin de pouvoir catégoriser l'événement ou la condition.

Ces Box donnent des exemples d'événement selon leur catégorie et des codes de couleur

- En bleu : événements mineurs.

Il s'agit d'événements ou de non-conformités relativement mineurs et de petite envergure, limités dans leurs effets immédiats, mais qui peuvent être révélateurs de problèmes à plus grande échelle dans un projet et qui pourraient entraîner des incidents ou des conditions graves ou critiques. Cela dépasse une non-conformité de routine en ce qu'ils peuvent faire partie d'un modèle plus large de non-conformité qui pourraient conduire à des événements plus graves.

En somme, un événement mineur peut être la source d'autres événements d'envergure plus élevée s'il n'est pas solutionné d'une manière adéquate.

- En jaune : événements majeurs.

Un tel événement peut causer des dommages importants à l'environnement, aux personnes affectées, aux travailleurs ou aux membres de la communauté, du fait du type ou de l'étendue de l'impact qui peut nécessiter une réponse urgente et pourrait aussi poser un risque réputationnel important pour la Banque.

- En rouge : événements critiques.

Un événement ou d'une condition critique peut potentiellement être d'une gravité suffisante et d'un préjudice très important qui peut également, en plus du préjudice causé, constituer un risque réputationnel pour la Banque. Un tel événement peut dépasser les ressources de l'équipe locale / régionale. Par conséquent, la résolution d'un tel événement ou d'une telle condition nécessitera également la notification et l'engagement de la haute Direction de la Banque et un suivi au niveau de l'entreprise

- ## Outils de catégorisation

- | Catégorisation | Délais |
|---|---|
| Evènement mineur

Se référer à la liste des évènements mineurs
Ex : Compensation inadéquate des moyens de subsistance, perte locale contaminations mineures répétées ... d'habitat écologique, mauvaise exécution des directives de sé | Dans la journée

• L'information peut provenir de l'entreprise, de la Mission de Contrôle ou d'une tierce entité.
• Dès qu'un Responsable du Projet est au courant de l'événement, il/elle en informe immédiatement le Coordonnateur qui rapporte à la Banque de suite |
| Evènement potentiellement grave
Non-conformité potentielle aux directives de sécurité, dégradation de la sécurité, incident, ou plainte | Dans la journée

Idem |
| Evènement critique
Violence basée sur le genre chronique, dommages environnementaux irréversibles à grande échelle, décès au travail... | Dans la journée

Idem |

Protocole ESIRT
(E&S Incident Response Tool)

Outils de base de Protocole ESIRT

Box 1 - Exemples d'événements mineurs (ceux-ci ne sont pas nécessairement interdépendants)

Environnement	Social	Santé et sécurité au travail
Déversements d'hydrocarbures ou de produits chimiques à petite échelle	Dommages aux cultures à petite échelle ou décès du bétail	Sous-utilisation chronique d'équipements de protection individuelle (EPI) par l'entreprise de travaux
Poussière localisée, lumière ou pollution sonore	Interférence du projet avec des événements et des sites d'importance locale	Augmentation locale de l'occurrence des maladies transmissibles
Chasse illégale de la faune sauvage non menacée	Dommages sur des routes publiques ou privées causés par les véhicules de l'entreprise de travaux	Nombreuses blessures mineures, mais récurrentes sur le chantier
Petits volumes de sédiments, pesticides ou engrais dans les cours d'eau locaux	Différends entre les employés et la communauté	Mauvais « entretien ménager » sur place, p. ex., litière et élimination aléatoire des déchets solides
Élimination de déchets solides de faibles volumes hors du site du projet	Cas mineurs de comportement inapproprié des membres du personnel de l'entrepreneur	Absence d'avertissement compréhensible ou de signalisation de contrôle de la circulation
Mauvaise qualité ou retard dans la restauration et de la revégétalisation du site	Impacts mineurs sur la restauration des moyens de subsistance et/ou l'accès aux ressources naturelles communautaires Impacts mineurs sur les sites / zones culturelles Conflit social mineur lié au projet Quelques problèmes de consultation/sensibilisation au sujet du projet Retards dans le traitement ou la résolution de griefs mineurs	Trousse de premiers soins presque vide sur le chantier
		Induction et formation mal organisées ou sporadiques en matière de santé et de sécurité

Box 2 - Exemples d'événements ou de conditions majeurs (ceux-ci ne sont pas nécessairement interdépendants)

Environnement	Social	Santé et sécurité au travail
Déversements d'un grand volume d'hydrocarbures ou de produits chimiques	Dommages aux cultures généralisées ou décès du bétail	Nombreuses blessures nécessitant des soins médicaux hors site
Braconnage d'espèces menacées ou en voie de disparition, ou surexploitation systématique des ressources locales	Cas aléatoires de mauvais traitements infligés aux communautés par des agents du Projet.	Cas de maladies transmissibles graves chez la main-d'œuvre

Environnement	Social	Santé et sécurité au travail
Le ruissellement des sédiments, des pesticides ou des herbicides à gros volume ou à long terme dans les cours d'eau	Impacts importants sur les ressources culturelles physiques protégées	Plusieurs dangers de « dérapages et de chutes » dans tout le site
Déforestation moyenne à grande échelle	Incidence importante d'une indemnisation inadéquate de la réinstallation; les travaux ont commencé sans compensation et la réinstallation en cours d'achèvement ; et parfois des expulsions d'occupants informels sans aide	Manque constant de plans de santé et de sécurité et de formation sur le lieu de travail
Absence de mise en œuvre du programme de restauration de l'environnement convenu	Impacts communautaires importants et répétés des véhicules de projet et des activités de construction	
	Consultation et engagement inadéquats des intervenants dans le projet menant à des conflits et/ou retards importants	
	Traitement inadéquat des groupes vulnérables (p. ex. les femmes, les enfants, les jeunes, les personnes âgées, les handicapés/malades, les LGBT)	
Box 3 - Exemples d'événements ou de conditions critiques (ceux-ci ne sont pas nécessairement interdépendants)		
Déversements d'hydrocarbures ou de produits chimiques nécessitant des mesures correctives à grande échelle	Expulsions forcées ou réinstallation de communautés sans procédure ni indemnisation	Toute perte de vie humaine
Braconnage ou chasse et trafic d'espèces menacées ou en voie de disparition	Mauvais traitements infligés aux membres de la communauté, y compris les incidents de violence sexiste	Écllosion d'une maladie transmissible potentiellement mortelle
Le ruissellement des sédiments, des pesticides ou des herbicides causant des dommages permanents aux cours d'eau	Dommages importants aux zones environnementales protégées à l'échelle nationale ou aux sites du patrimoine mondial de l'UNESCO	Attaques criminelles et politiques sur le chantier
Déforestation à grande échelle ou destruction d'habitats essentiels internationalement reconnus	Traite des êtres humains et travail des enfants	Travail forcé par l'entrepreneur en travaux du projet
Contamination majeure des rivières causant la décimation de la population de poissons ou d'autres ressources aquatiques	Violations des droits de l'homme commises par les forces de sécurité des sites ou d'autres membres du personnel	Travaux Entrepreneur ne répond pas aux risques continus de blessures corporelles sur les chantiers
	Impacts importants sur les ressources et/ou la culture des terres et des autochtones et/ou sur la culture et il n'y a aucune preuve de consultation, de soutien communautaire général, d'atténuation des préjudices et/ou de partage des avantages culturellement approprié.	
	Violations des droits de l'homme des groupes vulnérables (p. ex. femmes, enfants, jeunes, personnes âgées, handicapés/malades, LGBT)	

Annexe 5 : Analyse comparative des exigences de la NES 2 et du cadre réglementaire national malagasy

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Champ d'application : paragraphes 2 à 8					
Types de travailleurs concernés	3 à 8	Travailleurs directs	Code du Travail : Loi n°2024-014 du 01/07/2024 Loi 2015-036 du 3 février 2016 modifiant et complétant la loi n°66-003 du 2 Juillet 1966 portant Théorie générale des obligations (LTGO)	Travailleurs. Consultants. ● Types de travailleurs prévus par le Chapitre II du Code du Travail (loi 2024-014) : 1. Travailleur intérimaire Article 62 .- Est considéré comme travailleur intérimaire, tout travailleur engagé pour remplacer provisoirement un titulaire à un poste pendant la durée d'absence de ce dernier n'excédant pas un (01) an. 2. Travailleur à temps partiel Article 64 .- Est considéré comme salarié à temps partiel, le travailleur dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale pour la même période. 3. Travailleur journalier Article 65 .- Est considéré comme travailleur journalier, tout travailleur engagé de façon intermittente pour travailler journallement. 4. Travailleur à domicile Article 67 .- Le travailleur à domicile, est un travailleur qui effectue un travail conformément aux instructions de son employeur dans un lieu ou local de son choix mais n'appartenant pas à ce dernier. 5. Sous-traitant Article 75 .- Le sous-traitant est une personne physique ou morale qui passe avec une entreprise, un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant	Les travailleurs employés directement par l'Emprunteur sont connus par le droit malagasy à la fois comme travailleur ou comme consultant. La NES ne fait pas de distinction entre « travailleur » soumis au Code du travail et travailleur « consultant » non soumis au Code du travail. Dans le droit du travail malagasy, le Consultant n'est pas protégé par les dispositions du Code du travail. Mais, dans le cadre d'un Projet appuyé par la Banque, le Consultant est protégé par la NES2 Il convient de noter le cas des fonctionnaires employés par l'Emprunteur. Ces « travailleurs du secteur public » ont leur statut propre en matière de gestion de ressources humaines tel que défini par le statut général des fonctionnaires (Loi n°2003-011). Les exigences de la NES 2 vont leur profiter pour autant qu'elles ne sont pas en contradiction avec les avantages offerts par leur statut des fonctionnaires. Les catégories de travailleurs prévues par les dispositions du Code du Travail et le Code des marchés publics peuvent être regroupées selon les catégories de travailleurs prévues par la NES2 : ● Travailleurs directs ● Travailleurs contractuels ● Employés des principaux fournisseurs ● Travailleurs communautaires

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				<p>un prix forfaitaire. Il recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire à l'exécution du travail.</p> <p>6. Travailleur saisonnier</p> <p>Article 66 .- Est considéré comme travailleur saisonnier, tout travailleur engagé pour la durée nécessaire à la réalisation d'un travail saisonnier par nature</p> <ul style="list-style-type: none"> • Code des marchés publics (loi 2016-055) : <p>7. Travailleur communautaire</p> <p>Article 40 : La participation de travailleurs communautaires est régie par un Manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics sous deux formes possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation inclusive des communautés, groupements ou ONG • Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Mains d'Œuvre (HIMO) et le tâcheronnat. 	
		Travailleurs contractuels.	Loi n°66-003. Loi n°2024-014.	Consultants. Travailleurs des sous-traitants. (Travailleurs à domicile)	Idem que pour les travailleurs employés directement
		Travailleurs communautaires.	Loi n°2024-014. Loi n°2016- 055 : Manuel de procédures.	Travailleurs journaliers. HIMO. Tâcheronnat.	Les travailleurs HIMO, les tâcherons ou encore travailleurs journaliers dans le cadre des travaux communautaires (pour l'entretien des pistes rurales par exemple) sont connus par le droit malagasy comme des travailleurs communautaires. Toutefois, leur statut juridique n'est pas le même. Et par la suite, leur protection

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
					est différente dans le droit malagasy : seuls les travailleurs régis par le Code du travail bénéficient d'une protection équivalente à celle de la NES2.
		Travailleurs des fournisseurs primaires.	Loi n°2024-014.	Travailleurs des sous-traitants.	Idem que pour les travailleurs employés directement.
A. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL : paragraphes 9 à 12					
Elaboration de procédure de gestion de ressources humaines	9	<p>Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et mettre en œuvre des procédures de gestion de ressources humaines.</p> <p>Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la présente NES et des lois nationales en vigueur. Les procédures expliqueront la mesure dans laquelle la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs employés directement, et la manière dont l'Emprunteur exigera que des parties tierces gèrent leurs employés, conformément aux paragraphes 31-33.</p>	Art.234-252 de la Loi n°2024-014.	<p>Obligation d'élaboration de Règlement intérieur à partir de onze (11) travailleurs, ou de Convention collective à partir de cinquante (50) travailleurs, ou Accords d'établissement.</p> <p>Le règlement intérieur est un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à son organisation technique de l'établissement et à la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires à sa bonne marche.</p> <p>La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail.</p> <p>Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives.</p>	<p>L'élaboration de procédures de gestion de ressources humaines n'est pas une obligation pour l'Employeur et particulièrement lorsque ces procédures devraient s'appliquer aux autres travailleurs que ceux directement employés par l'Emprunteur lui-même.</p> <p>Toutefois, dans une certaine mesure, le règlement intérieur, l'accord d'établissement ou la convention collective dont l'élaboration est obligatoire pourra faire office de procédures de gestion des ressources humaines, en ce qui concerne les points respectivement contenus dans ces documents.</p>
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.	<p>Art.18 de la Loi n°2024-014.</p> <p>Art.9, 12 Arrêté n°1454-Inspection générale du</p>	<p>Remise au travailleur au moment de l'embauche du Contrat de travail.</p> <p>Affichage du Règlement intérieur (Convention collective, Accords d'établissement.)</p>	La NES2 exige plus qu'un affichage des informations et documents. La communication indiquée par les exigences paraît être plus explicite et personnelle.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		Communication faite au début de la relation de travail, et en cas de changement important des conditions d'emploi.	Travail (IGT)		
Rémunérations – Salaires	11 a)	Rémunération sur une base régulière.	Art.94 de la Loi n°2024-014.	Paiement des salaires à intervalles réguliers dont le retard donne lieu à majoration.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
		Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Art. 100 de la Loi n°2024-014. Art. CGI. Art. CPS.	Retenues acceptées : prélèvement obligatoires, acomptes, avances spéciales écrites, saisie arrêt ou cession volontaire suivant le Code de procédure civile.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Congés	11 b)	Les travailleurs du projet devront bénéficier de : <ul style="list-style-type: none"> • périodes hebdomadaires de repos appropriées ; • congés annuels ; • congés de maladie ; • congé de maternité et • congé pour raison familiale, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du personnel. 	Art.113, 115, 125 de la Loi n°2024-014.	Le travailleur bénéficie de : <ul style="list-style-type: none"> • repos hebdomadaire obligatoire • jours fériés chômés et payés • congés payés annuels • permissions exceptionnelles pour événements de famille • absences régulières pour maladie • congé pour accident du travail ou maladies professionnelles • congé éducation • repos de femme en couche • absence de parent pour hospitalisation d'un enfant. 	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Licenciement – Fin de la relation de travail	12	Lorsque prévus, avis en temps opportun du licenciement et informations sur les indemnités de départ.	Art.41, 42, 45 de la Loi n°2024-014.	Information écrite préalable obligatoire sur les motifs de licenciement et communication du dossier, fourniture des moyens de défense, notification écrite de la décision de licenciement, ouverture des divers droits. Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.	L'information sur les indemnités de départ n'est pas rendue obligatoire par le droit malagasy. Mais c'est un plus apporté au droit du travailleur par la NES2.
		Tous les salaires acquis, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et - tout autre avantage,	Art.42, 48, 50 Loi n°2024-014. Art.272, 304, 305 Décret	Règlement dès la cessation de travail des droits ouverts : solde de salaire, indemnité compensatrice de congé non pris, préavis,	Le droit malagasy ne permet pas que les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite soient versées

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		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.	n°69-145 modifié par le décret n°2016-1 095 du 3 août 2016 du Code de Prévoyance sociale.	délivrance d'un certificat de travail, indemnité de licenciement en cas de licenciement économique. Le remboursement des cotisations sociales est effectué par la CNaPS seulement à la retraite ou à l'ouverture de l'octroi d'allocations en cas d'insuffisance de droits acquis.	au travailleur à la fin de la relation du travail. Cette partie des exigences de la NES2 est en contradiction avec le droit malagasy. Elle est aussi moins protectrice des droits du travailleur que les prescriptions du droit. Ainsi, elle ne peut pas être appliquée en tant que telle.
Protection des travailleurs					
<i>Prévention contre les risques d'accident</i>	6	Prise en compte des menaces à la sécurité pour le personnel et les populations touchées lors de la construction, l'exploitation et le démantèlement des infrastructures et des équipements structurels	Loi n°2024-014 Code de travail Décret 2003-1162 – Médecine d'entreprise	Pour prévenir les risques d'accidents, les installations, les matériels et matériaux de travail sont soumis à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques. [Article 120] Chaque entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu [Article 122] Il incombe à l'employeur d'assurer les services d'éducation préventive contre les accidents de travail et les maladies professionnelles et de sécurité au travail, à travers la médecine d'entreprise [Article 5] Le médecin de travail de l'entreprise contribue dans l'élaboration des techniques de production, l'utilisation, et l'élimination des produits nocifs et dangereux, fait des prélèvements et des analyses [Article 29]	La prévention contre les risques de travail est prise en considération par le cadre national à travers les textes sur la médecine de travail. Pour autant, les textes en vigueur manquent de précision quant à l'obligation de déterminer des mesures spécifiques pour une prévention efficace contre les risques d'accident La notion de risque professionnel est traitée dans le cadre de la médecine de travail. Application des dispositions de texte national pour le Projet
	NO 24.2	Mettre en œuvre des dispositifs de sécurité proportionnés à la nature et à l'importance des risques de sécurité et à l'environnement opérationnel du projet Nécessité d'évaluer par an les risques pour la sécurité	LOI n°2024-014 Code de Travail	Devoir des employeurs des entreprises Franches, cahier de charges avec mention des dispositions pour assurer la sécurité du personnel et des biens	Absence de prise en compte de l'évaluation des risques de l'insécurité par le cadre national malagasy. Le Projet se conformera à la NES 4.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Non-discrimination et égalité des chances : Paragraphes 13-15					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet : - ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail	Art.28 Constitution. Art.83, 152, 356 de la Loi n°2024-014.	Tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement, constitue une infraction pénale.	La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie. La formulation de la NES2 reflète mieux l'esprit de la Constitution en ce qui concerne la discrimination quant à l'égalité des chances dans la relation de travail.
Lutte contre le harcèlement	13)	Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement, ● à l'intimidation et/ou ● à l'exploitation.	Art.10, 40, 354 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.	La description des mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les procédures est un plus au profit des travailleurs apportée par la NES2 par rapport aux prescriptions du cadre juridique national.
Mesures non discriminatoires	14	Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de pratiques discriminatoires ou de sélection pour un poste spécifique, reposant sur les besoins inhérents à ce poste ou sur les objectifs du projet : ne sont pas réputées constituer des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le droit malagasy ne permet pas cette exception de la NES2 pouvant justifier la prise d'une mesure discriminatoire.
Mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs	15	L'Emprunteur mettra en place - des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme : ● les femmes,	Art.137, 147, 152 Loi n°2024-014 Décret n°2007- 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.	L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de quinze (15) ans sur toute l'étendue du territoire de Madagascar. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Les personnes handicapées doivent jouir de	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> • les personnes handicapées, • les travailleurs migrants et • les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES). <p>Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la situation du travailleur du projet et • de la nature de sa vulnérabilité. 		toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.	
Organisations de travailleurs : Paragraphe 16					
Droit de participation des travailleurs dans les organisations de travailleurs de leur choix	16	<p>Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté.</p> <p>En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies.</p> <p>Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions des organisations de travailleurs, le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point</p> <ul style="list-style-type: none"> • des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs 	Art.195 à 214 Loi n°2024-014.	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc..	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>droits en matière de conditions de travail et de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs. <p>L'Emprunteur ne procèdera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p> <p><i>11 L'Emprunteur envisagera, dans la mesure où cela sera techniquement et financièrement faisable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet. <p><i>12 Par exemple, lorsque le projet ou un volet du projet est conçu pour cibler un groupe ou un ensemble spécifique d'individus, comme par exemple dans</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les projets ayant une exigence de recrutement local, • les projets de filets de sécurité sociale ou • les projets de travail pour la paix. <p><i>- Il peut également s'agir de mesures affirmatives positives, telles que l'exige le droit national.</i></p>			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum : Paragraphes 17-20					
Age minimum d'emploi	17	<p>Non emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum.</p> <p>Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.</p>	Art.147 alinéa 1 ^{er} , 150 Loi n°2024-014.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	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 2, 150 Loi n°2024-014. Art.2 Décret n°2007-563.	Les enfants de plus de 15 ans et les enfants de 14 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
	19	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans : • 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 alinéa 2, 150 Loi n°2024-014. Art. 3ss Décret n°2007-563.	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux de nuit et les heures supplémentaires, les travaux immoraux, les travaux excédant leur force, les travaux forcés et les travaux dangereux ou insalubres.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Travail forcé					
Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	20	Interdiction de travail forcé ou service qui est obligatoire ou involontaire : <i>travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i> Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Art.4 Loi n°2024-014. Art.15 ss Décret n°2007-563.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</i> <i>Cette interdiction exclut expressément sous certaines conditions les cas définis par le même article.</i>	La NES2 couvre plus de formes de travail forcé que le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail exclut en tant que travaux forcés quelques cas sous certaines conditions, à savoir : • Travaux, services, secours requis en cas d'urgence • Travaux d'intérêt collectif • à caractère purement militaire • Tous travaux exigés comme conséquence d'une condamnation judiciaire.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS : Paragraphes 21-23, 33, 36					
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.223, 225 Loi n°2024-014.	<p>Un Conseil de discipline peut être établi au sein d'une entreprise. Elle est à la disposition de l'employeur.</p> <p>Les délégués du personnel ont pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none">– 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 <p>Le Comité d'Entreprise est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.</p>	<p>A l'intérieur de l'entreprise, le recours aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise peut ne pas répondre aux exigences de la mise à disposition et d'utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2. En dehors de la NES2, ledit recours est un droit mais il n'y aucune obligation pour l'employeur de mettre en place une procédure ou un mécanisme pour le rendre simplement utilisable et connu par les travailleurs.</p> <p>La NES2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet.</p>
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	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.			
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.262-275 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 et ensuite devant le tribunal du travail. Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	Quel que soit le mécanisme de gestion de plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du travail et du juge du travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST) : Paragraphes 24-30					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront : <ul style="list-style-type: none"> • les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, • les référentiels techniques • les autres BPIL. 	Art.163, 193 Loi n°2024-014	Tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité et les dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout employeur.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>constituer une menace pour leur vie ;</p> <p>(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 ;</p> <p>(c) la formation des travailleurs du projet et la conservation des dossiers de formation ;</p> <p>(d) la consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet ;</p> <p>(e) des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence ; et</p> <p>(f) des solutions pour lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels</p>			<p>Cette exigence de la NES2 apporte une meilleure approche plus générique concernant les mesures de SST à concevoir et à mettre en œuvre. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.</p>
Mise en œuvre de SST	26	<p>26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre :</p> <p>- 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.</p> <p>Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que 	<p>Art. 193, 168, 169, 226</p> <p>Loi n°2024-014</p>	<p>Avant que des travailleurs puissent y être employés, tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité.</p> <p>L'employeur est tenu d'informer et de former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail.</p> <p>Le Comité d'Entreprise veille à l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement.</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.</p>

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> 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. 			
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	27	<p>Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Les travailleurs du projet qui exercent leur droit de retrait de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail jusqu'à ce que des mesures correctives nécessaires pour corriger la situation aient été prises.</p> <p>Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	<p>En dehors des cas d'indication et d'affichage des matériels et manipulations dangereux, et sauf en matière de radioprotection (signalisation des zones réglementées et zones interdites), les textes ne prévoient pas expressément l'obligation générale de signalisation de situation de travail estimée dangereuse ou malsaine.</p> <p>Le droit de retrait n'est pas connu par le droit malagasy.</p> <p>Le droit de retrait n'a pas d'impact sur la rémunération du des travailleurs concerné.s : tant que la situation dangereuse n'aura pas été solutionnée, les jours qui s'y rapportent comptent pour des jours travaillés.</p> <p>Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur.</p>
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	<p>Seront fournis aux travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Lorsque des services d'hébergement seront fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement</p>	<p>Art.163-172 Loi n°2024-014</p> <p>Art.188, 189 Loi n°2024-014</p> <p>Art.163 – 194 Loi n°2024-014</p>	<p>Obligations générales de l'employeur et des travailleurs en matière de sécurité et santé au travail</p> <p>Cantines</p>	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national, même si certains des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur par le Code du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		seront élaborées et mises en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 			
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Art.248 Loi n°2024-014	Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Système d'examen de SST	30	Un système d'examen régulier <ul style="list-style-type: none"> • de la sécurité au travail, • de la performance de la santé et • de l'environnement de travail sera mis en place et comprendra : <ul style="list-style-type: none"> o l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, o la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, o la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats. 	Art.194 Loi n°2024-014	Avant l'ouverture de l'entreprise : Commission interministérielle Veille : Comité d'entreprise Contrôle : Médecin Inspecteur du travail	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS : Paragraphes 31-32					
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		contractuels : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 			
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	<ul style="list-style-type: none"> • L'Emprunteur établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la présente NES. • En outre, l'Emprunteur devra intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités. 	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
	(32)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces parties tierces 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.	<p>Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs.</p> <p>Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.</p>
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	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		des travailleurs contractuels un mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.			
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES : Paragraphes 34 à 38					
Recours aux travailleurs communautaires sur une base volontaire	34	<p>Les projets peuvent prévoir le recours aux travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations différentes, y compris lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté sous forme de contribution au projet ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement communautaire, en assurant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.</p> <p>Compte tenu de la nature et des objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES2 est susceptible de ne pas être appropriée.</p>	Art.40 Loi n°2016-055 du 25 janvier 2017 portant Code des Marchés Publics	<p><i>Participation communautaire</i></p> <p>Lorsque la participation de personnes ou d'associations informelles ou de bénéficiaires futurs des prestations constitue un élément nécessaire au succès du projet, une telle participation est régie par un Manuel de procédures préparé avec le concours de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics.</p> <p>De manière générale, la participation communautaire se manifeste sous deux formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation inclusive des communautés, groupements ou Organisations Non Gouvernementales en tant que maître de l'ouvrage, agence d'exécution ou acheteur. Leur intervention est effective dès la détermination des besoins jusqu'à l'exécution des prestations en passant par l'attribution du marché • Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) et le tâcheronnat. 	<p>Les textes nationaux ne prévoient aucune protection légale en amont pour les travailleurs communautaires. La législation se base sur un Manuel à qui reste à préparer sans que la loi ne donne d'autres précisions. Ce qui laisse la voie libre à toute interprétation.</p> <p>Les exigences de la NES2 sont plus favorables aux travailleurs communautaires. Elles ne sont pas contraires aux dispositions nationales.</p>
		<p>Dans toutes ces situations, l'Emprunteur devra mettre en œuvre des mesures pour vérifier si ce travail est ou sera</p> <ul style="list-style-type: none"> • fourni sur une base volontaire, 	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. 			
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	<p>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 :</p> <p>(a) à la nature et la portée du projet ;</p> <p>(b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et</p> <p>(c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.</p> <p>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.</p> <p>La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Contenus minima des procédures de gestion des travailleurs communautaires	36	<p>Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Les procédures de gestion du travail</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet.</p> <p>L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du Projet 			
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	<p>L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus.</p> <p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires.</p> <p>Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier</p>	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	<p>Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le Projet, et • devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à 	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Dispositions nationales		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		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.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra - exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	N/P	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs	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.	Les exigences de la NES n°2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

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

Annexe 6 : Prévention et lutte contre le COVID 19 dans les chantiers

Ce document englobe les mesures de prévention et de lutte contre le COVID-19 pour assurer la maîtrise de cette épidémie durant la mise en œuvre du Projet.

Il est à noter que l'entreprise entamera des sensibilisations pour que les employés présents sur site respectent l'hygiène. Ainsi, des mesures de prévention seront discutées avec les employés :

- Construction d'un village de confinement qui peut héberger un nombre suffisant de personnes (effectif estimé par l'entreprise) pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement de la Région.
- Lavage des mains à chaque début de travail et avant de quitter le site de travail. Un dispositif de lavage de main avec de savon sera disponible à l'entrée de chaque zone à risque (Bureau, chantier ; salle de réunion, etc.)
- Utilisation des gels désinfectants au niveau des bureaux.
- Utilisation des masques (cache bouche) pour tous les employés).
- Prise de température par utilisation des thermomètres frontales pour les visiteurs et employés visitant les bureaux.

Cependant, suivant les directives et la note intérimaire relative au CES stipulant la prise en compte du COVID-19 dans les projets de construction, des actions seront à mener par l'entreprise pour maîtriser la pandémie du Covid-19.

CELLULE DE VEILLE SANITAIRE

Une cellule de veille sanitaire sera créée au sein de l'entreprise avec la participation des services médicaux du CSB2 de la zone.

Activités attendues

- Cette cellule va gérer les activités suivantes :
- La maîtrise de la communication avec les tiers,
- La prise de décision efficace par rapport à l'évolution de la pandémie,
- La mise en connaissance des employés sur la situation du COVID-19 dans la Région
- Rapportage des informations liées au COVID-19 de l'entreprise.

Membre de la cellule de veille sanitaire

A titre indicatif, les membres qui vont assurer l'application et la mise en œuvre de cette cellule font parties des éléments clés de l'entreprise et les entités concernées :

- Le Directeur de Chantier de l'entreprise
- Les Responsables : HS, Environnemental, Social de l'entreprise
- Le Responsable des services médicaux de l'entreprise et du CSB2 de la zone
- Le Responsable HSSE de la MDC

MESURES DE MITIGATION VIS-A-VIS DE LA PANDEMIE DE COVID-19

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
a) ÉVALUATION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	<p>Ventiler les travailleurs en fonction de leur lieu de résidence, à savoir les travailleurs qui résident à leur domicile (c'est-à-dire les travailleurs issus des communautés), les travailleurs qui logent au sein de la communauté locale et les travailleurs logés sur place. Dans la mesure du possible, il devrait également identifier les travailleurs qui pourraient être plus exposés au COVID-19, ceux qui ont déjà des problèmes de santé ou qui pourraient autrement être exposés à des risques.</p> <p>Réduire au minimum les mouvements d'entrée et de sortie du chantier. Il pourrait s'agir de prolonger la durée des contrats en cours, afin d'éviter que les travailleurs ne retournent chez eux dans les zones touchées, ou qu'ils ne reviennent sur le chantier après avoir quitté les zones touchées.</p> <p>Les travailleurs logés sur le site devraient être tenus de réduire au minimum les contacts avec les personnes se trouvant à proximité du chantier et, dans certains cas, il devrait leur être interdit de le quitter pendant la durée de leur contrat, afin d'éviter tout contact avec les communautés locales</p> <p>Exiger des travailleurs logés dans la communauté locale qu'ils se déplacent vers un logement du chantier (sous réserve de disponibilité) où ils seraient soumis aux mêmes restrictions.</p> <p>Les travailleurs issus des communautés locales, qui rentrent chez eux chaque jour, chaque semaine ou chaque mois, seront plus difficiles à gérer. Ils doivent être soumis à des contrôles sanitaires à l'entrée du site (comme indiqué ci-dessus) et, à un moment donné, les circonstances peuvent rendre nécessaire de leur imposer soit d'utiliser un logement sur le site, soit de ne pas venir travailler.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablissement de registre des travailleurs selon leurs résidences (recrutés localement, résidant dans la communauté) et (travailleurs permanents logés dans la base vie) - Enregistrement des mouvements (Entrée et Sortie) - Identifier les travailleurs vulnérables - Contrôles sanitaires à l'entrée du site par le biais d'utilisation d'un « THERMOMETRE FRONTAL » - Logés tout le personnel étranger dans la base afin de soumettre tout le monde sur les mêmes restrictions - Lavage des mains à l'entrée et à la sortie de la base vie.
(b) ACCÈS AU CHANTIER ET CONTRÔLE EN DÉBUT DE TRAVAUX	<p>L'accès au chantier doit être contrôlé et documenté pour les travailleurs et les autres parties, y compris le personnel de soutien et les sous-traitants :</p> <p>Mettre en place un système de contrôle de l'accès au chantier, en sécuriser les limites et établir des points d'accès désignés (s'ils n'existent pas encore). L'accès au chantier doit être documenté.</p> <p>Former le personnel de sécurité au système (amélioré) mis en place pour sécuriser le chantier et en contrôler les entrées et sorties, aux comportements requis pour faire appliquer ce système et à toute considération spécifique à la COVID.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un cahier de contrôle au niveau de l'entrée et de la sortie des bureaux (Base vie et bureau de la mission de contrôle). - Contrôle sanitaire à l'entrée du site par le biais d'utilisation d'un « THERMOMETRE FRONTAL » et enregistrements des informations dans le cahier de contrôle.

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>Former le personnel qui surveillera l'accès au chantier, lui fournir les ressources nécessaires pour documenter l'entrée des travailleurs, effectuer des contrôles de température et enregistrer les coordonnées de tout travailleur qui se voit refuser l'entrée.</p> <p>Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail avant leur accès au chantier ou de commencer à travailler. Si des procédures devaient déjà être mises en place à cet effet, une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs qui ont déjà des problèmes de santé ou qui peuvent être autrement exposés à un risque. Il convient d'envisager la démobilisation du personnel ayant des affections préexistantes.</p> <p>Contrôler et enregistrer les températures des travailleurs et des autres personnes accédant au chantier ou obligation pour tout le monde de se signaler avant ou au moment de l'accès.</p> <p>Tenir des réunions d'information quotidiennes avec les travailleurs avant de commencer le travail, en se concentrant sur les considérations spécifiques du COVID-19, y compris le respect des précautions à prendre en cas de toux, l'hygiène des mains et les mesures d'éloignement, en utilisant des démonstrations et des méthodes participatives.</p> <p>Lors de ces réunions d'information quotidiennes, rappeler aux travailleurs de s'autosurveiller pour détecter d'éventuels symptômes (fièvre, toux) et de signaler tout symptôme à leur superviseur ou au point focal COVID-19 ou s'ils se sentent mal.</p> <p>Empêcher un travailleur d'une zone touchée ou qui a été en contact avec une personne infectée de revenir sur le chantier pendant 14 jours ou (si cela n'est pas possible) isoler ce travailleur pendant 14 jours afin de maîtriser son cas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel (Gardiens) effectuant le contrôle sanitaire. - Donation de caches-bouches lavables pour tout le personnel. - Réalisation d'une séance d'informations à chaque début de chantier (à insérer dans le planning de TOOLBOX).
(c) HYGIÈNE GÉNÉRALE	<p>Les exigences en matière d'hygiène générale doivent être communiquées et contrôlées :</p> <p>Former les travailleurs et le personnel sur place aux signes et symptômes du COVID-19, à la manière dont elle se propage, à la manière de se protéger (y compris le lavage régulier des mains et le fait d'éviter les contacts proches) et à la conduite à tenir si eux-mêmes ou d'autres personnes présentent des symptômes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de l'ensemble du personnel sur les « gestes barrières et les symptômes du COVID-19 » - Production des outils d'informations et sensibilisation. - Acquisition des dispositifs de lavage de mains avec du Savon (jerrycane / Désinfectants à base d'alcool ou gels désinfectants

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>Placer des affiches et des panneaux autour du chantier, avec des illustrations et du texte dans les langues locales.</p> <p>Veiller à ce que des dispositifs de lavage des mains avec du savon, des serviettes en papier jetables et des poubelles fermées soient implantés à des endroits clés du chantier, y compris aux points d'accès des zones de travail, au niveau des toilettes, de la cantine ou d'un point de distribution de nourriture, ou un approvisionnement en eau potable, dans les logements des travailleurs, dans les stations de traitement des déchets, dans les magasins et dans les espaces communs. Un désinfectant à base d'alcool (si disponible, 60-95 % d'alcool) peut également être utilisé.</p> <p>Réserver une partie des logements des travailleurs à l'auto-quarantaine préventive ainsi qu'à l'isolement plus formel du personnel susceptible d'être infecté.</p>	<p>-Mise en place d'une zone de mise en auto-quarantaine préventive ou isolement.</p>
(d) NETTOYAGE ET ÉLIMINATION DES DÉCHETS	<p>Procéder à un nettoyage régulier et total de toutes les installations du chantier, y compris les bureaux, les logements, les cantines et les espaces communs. Revisiter les protocoles de nettoyage des principaux équipements de construction :</p> <p>Fournir au personnel de nettoyage un équipement, des matériaux et du désinfectant adéquats.</p> <p>Examiner les systèmes de nettoyage général, en formant le personnel de nettoyage aux procédures de nettoyage approprié et à la fréquence appropriée dans les zones à forte utilisation ou à haut risque.</p> <p>Lorsque le personnel de nettoyage sera appelé à nettoyer des zones qui ont été contaminées par le COVID-19 ou sont soupçonnées de l'avoir été, on mettra à leur disposition un EPI adéquat composé de blouses ou de tabliers, de gants, d'une protection des yeux (masques, lunettes ou écrans faciaux) et de bottes ou chaussures de travail fermées. En l'absence d'EPI adéquat, le personnel de nettoyage doit disposer des meilleures alternatives disponibles.</p> <p>Formation du personnel de nettoyage à une hygiène adéquate (y compris le lavage des mains) avant, pendant et après les activités de nettoyage ; à l'utilisation sûre des EPI (le cas échéant) ; au contrôle des déchets (y compris pour les EPI et les produits de nettoyage utilisés).</p> <p>Tout déchet médical produit pendant la prise en charge de travailleurs malades doit être collecté en toute sécurité dans des conteneurs ou des sacs désignés et traité et éliminé conformément aux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement des travailleurs chargés de nettoyage. - Mise à disposition des matériels, équipement et produits désinfectants - Formation du personnel de nettoyage sur les procédures de nettoyage et d'hygiène (Avant et après) - Traitement de déchets médicaux (incinération ou autres)

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>exigences pertinentes (par exemple, nationales, OMS). Si la combustion et l'incinération à ciel ouvert de déchets médicaux sont nécessaires, elles doivent être aussi limitées que possible dans le temps. Les déchets doivent être réduits et séparés, de sorte qu'ils puissent être éliminés d'une manière rationnelle (enfouissement ou incinération)</p>	
(e) ADAPTATION DES PRATIQUES DE TRAVAIL	<p>Envisager de modifier les processus et les horaires de travail afin de réduire les contacts entre les travailleurs, en reconnaissant que cela risque d'avoir un impact sur le calendrier du projet. Ces mesures pourraient inclure, entre autres, les suivantes :</p> <p>Réduire les effectifs des équipes de travail.</p> <p>Limiter le nombre de travailleurs sur le chantier à un moment donné.</p> <p>Passer à une rotation de travail de 24 heures.</p> <p>Adapter ou remanier les méthodes de travail pour des activités et des tâches spécifiques afin d'éviter les contacts proches, et former les travailleurs à ces processus.</p> <p>Poursuivre les formations habituelles en matière de sécurité, en ajoutant des considérations spécifiques au COVID-19. La formation doit comprendre l'utilisation correcte des EPI normaux.</p> <p>Révision des méthodes de travail afin de réduire l'utilisation des EPI de construction, au cas où les fournitures se feraient rares ou que les EPI seraient nécessaires pour le personnel médical ou les nettoyeurs. Il pourrait s'agir, par exemple, d'essayer de réduire le besoin de masques anti-poussières en vérifiant que les systèmes d'arrosage sont en bon état de fonctionnement et sont maintenus ou de réduire la limite de vitesse pour les camions de transport.</p> <p>Organiser (si possible) les pauses de travail dans les zones extérieures du site.</p> <p>Envisager de modifier la disposition des cantines et d'échelonner les heures de repas afin d'éviter les contacts proches et d'échelonner et/ou de restreindre temporairement l'accès aux installations de loisirs qui peuvent exister sur place, y compris les gymnases.</p> <p>À un moment donné, il peut s'avérer nécessaire de remanier le calendrier global du projet, afin d'évaluer la mesure dans laquelle il doit être ajusté (ou le travail arrêté complètement) pour tenir compte des pratiques de travail prudentes, de l'exposition potentielle des travailleurs et de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de travail qui doit correspondre aux exigences sanitaires telles que l'établissement d'un effectif restreint pour le chantier en cours. Dans le cas échéant, l'entreprise cherchera un moyen de faire une rotation durant la réalisation des travaux. - Insertion du plan contre le Covid-19 dans la formation HSE des employés. - Mise en connaissance des employés et des visiteurs sur les barrières sanitaires disposés sur les bureaux et chantiers.

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	communauté et de la disponibilité des fournitures, en intégrant les conseils et instructions du gouvernement.	
(f) SERVICE MÉDICAL DU PROJET	<p>Examiner l'adéquation du service médical actuel du projet, en tenant compte des infrastructures existantes (taille de la clinique ou du poste médical, nombre de lits, installations d'isolement), du personnel médical, des équipements et des fournitures, des procédures et de la formation. Lorsque ces services ne sont pas adéquats, il faut envisager de les améliorer dans la mesure du possible, notamment :</p> <p>Développer les infrastructures médicales et préparer les zones où les patients peuvent être isolés. Des conseils sur la mise en place d'installations d'isolement sont donnés dans les orientations provisoires de l'OMS</p> <p>La formation du personnel médical, qui devrait inclure les conseils actuels de l'OMS sur le COVID-19 et des recommandations sur les spécificités du COVID-19. En cas de suspicion d'infection par le COVID-19, les prestataires de soins sur place doivent suivre les orientations provisoires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse</p> <p>Formation du personnel médical aux tests, si des tests sont disponibles.</p> <p>Évaluer le stock actuel d'équipements, de fournitures et de médicaments sur place, et obtenir des stocks supplémentaires, si nécessaire et si possible. Il peut s'agir d'EPI médicaux, tels que des blouses, tabliers, masques médicaux, gants et protection des yeux.</p> <p>Si des articles d'EPI ne sont pas disponibles en raison d'une pénurie mondiale, le personnel médical participant au projet doit convenir des alternatives et essayer de se les procurer. Les alternatives que l'on trouve couramment sur les chantiers de construction sont les masques anti-poussières, les gants de chantier et les lunettes de protection.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Installation d'une infirmerie au sein de la base vie de l'entreprise pour assurer la prise en charge urgente des personnes suspectées avant l'évacuation sanitaire. - Engagement d'un personnel médical (Docteur ou Infirmier) pour assurer la gestion de l'infirmerie. - Utilisation des matériels médicaux suivant les normes : thermomètre frontal, tensiomètre, médicaments, ... - Mise en place d'un cahier de gestion des stocks pour les matériels médicaux.
(g) SERVICES DE SANTÉ ET AUTRES SERVICES LOCAUX	Étant donné la portée limitée des services médicaux du projet, il se peut que le projet se doit à diriger les travailleurs malades vers les services médicaux locaux. La préparation à cet effet comprend les mesures suivantes :	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à la disposition d'une voiture d'urgence pour assurer le transport des malades en cas d'une EVASAN vers l'hôpital ou du CSB de la zone.

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>Obtenir des informations sur les ressources et les capacités des services médicaux locaux (par exemple, le nombre de lits, la disponibilité du personnel qualifié et des fournitures essentielles).</p> <p>Mener des discussions préliminaires avec des établissements de santé spécifiques, afin de convenir de ce qu'il convient de faire en cas de besoin d'orientation des travailleurs malades.</p> <p>Envisager les moyens par lesquels le projet peut aider les services de santé locaux à se préparer à ce que les membres de la communauté tombent malades, en reconnaissant que les personnes âgées ou celles ayant des affections préexistantes ont besoin d'un soutien supplémentaire pour accéder à un traitement adéquat si elles venaient à tomber malades.</p> <p>Préciser la manière dont un travailleur malade sera transporté vers l'établissement de santé et vérifier la disponibilité d'un tel transport.</p> <p>Établir un protocole convenu pour les communications avec les services d'urgence/de santé locaux.</p> <p>Convenir avec les services médicaux/établissements de santé spécifiques locaux de l'étendue des services à fournir, de la procédure d'admission des patients et (le cas échéant) des coûts ou des paiements qui peuvent être impliqués. Une procédure doit malheureusement aussi être préparée afin que la direction du projet sache la marche à suivre dans le cas du décès d'un travailleur malade du COVID-19 décède. Bien que les procédures normales du projet continuent de s'appliquer, le COVID-19 pourrait soulever d'autres questions en raison de la nature infectieuse de la maladie. Le projet doit être en liaison avec les autorités locales compétentes pour coordonner les interventions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mis en place d'un plan d'évacuation d'urgence avec les services sanitaires de la zone. - Mis en place d'un protocole de communication avec les services de santé locaux comme l'affichage des contacts rapides. - Mise à la disposition des services sanitaires fournis par l'entreprise pour les employés : le personnel médical, l'infirmier, les matériels sanitaires (Thermomètre, tensiomètre,).
(h) CAS DE MALADIE OU PROPAGATION DU VIRUS	<p>Le projet devrait définir des procédures fondées sur les risques à suivre, avec des approches différenciées en fonction de la gravité des cas (légers, modérés, graves, critiques) et des facteurs de risque (tels que l'âge, l'hypertension, le diabète). On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur les Considérations opérationnelles pour la gestion des cas de COVID-19 dans les établissements de santé et la communauté. Il peut s'agir des éléments suivants :</p> <p>Si un travailleur présente des symptômes de COVID-19 (par exemple, fièvre, toux sèche, fatigue), il doit être immédiatement retiré des travaux et isolé sur le chantier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge du malade jusqu'à une zone d'isolement (son domicile ou à l'hôpital). - Mis à la disposition d'une voiture d'urgence pour le transport du travailleur malade. - Mise en place d'une convention de coopération avec services médicaux locaux. - Nettoyage de la zone par des produits désinfectants avant la reprise des travaux.

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>Si des tests sont disponibles, le travailleur doit être testé sur place. Si un test n'est pas disponible sur place, le travailleur doit être transporté dans un établissement de santé locale pour y être testé (si un test est disponible).</p> <p>Si le test est positif au COVID-19 ou si aucun test n'est disponible, le travailleur doit continuer à être isolé. Cet isolement se fera soit sur le lieu de travail, soit au domicile du travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit être transporté à son domicile dans le cadre du transport fourni par le projet.</p> <p>Des procédures de nettoyage approfondies avec un désinfectant à forte teneur en alcool doivent être entreprises dans la zone où le travailleur était présent, avant que d'autres travaux ne soient entrepris dans cette zone. Les outils utilisés par le travailleur doivent être nettoyés avec un désinfectant et l'EPI doit être éliminé.</p> <p>Les collègues (c'est-à-dire les travailleurs avec lesquels le malade était en contact étroit) devraient être obligés d'arrêter le travail et être mis en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.</p> <p>La famille et les autres contacts proches du travailleur doivent également être tenus de se mettre en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.</p> <p>Si un cas de COVID-19 est confirmé chez un travailleur du chantier, les visiteurs doivent être empêchés d'entrer sur le site et les groupes de travailleurs doivent être isolés les uns des autres autant que possible.</p> <p>Si un travailleur vit chez lui et qu'un membre de sa famille a un cas confirmé ou suspecté de COVID-19, ce travailleur doit alors se mettre en quarantaine et ne pas être autorisé à se rendre sur le site du projet pendant 14 jours, même s'il ne présente aucun symptôme.</p> <p>Les travailleurs doivent continuer à être rémunérés pendant les périodes de maladie, d'isolement ou de quarantaine, ou s'ils sont obligés d'arrêter leur travail, conformément à la législation nationale.</p> <p>Les soins médicaux (sur place ou dans un hôpital ou une clinique locale) requis par un travailleur sont à la charge de l'employeur</p>	<p>- Mis en quarantaine pendant 14 jours des collègues dans son domicile jusqu'à l'obtention des résultats de test. C'est-à-dire ne pas les faire travailler immédiatement et les diriger à faire le test au sein des services médicaux.</p> <p>- Ne pas autoriser les employés qui ont une famille atteinte du Covid-19 à travailler.</p>

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
(i) CONTINUITÉ DES FOURNITURES ET DES ACTIVITÉS DE PROJET	<p>Lorsque le COVID-19 se produit, que ce soit sur le chantier du projet ou dans la communauté, l'accès au site du projet peut être restreint et la circulation des fournitures peut être affectée.</p> <p>Identifier des remplaçants, au cas où des personnes clés au sein de l'équipe de gestion du projet (CEP, Ingénieur chargé de la supervision, entrepreneur, sous-traitants) tomberaient malades, et communiquer le nom de ces personnes afin que toutes les parties concernées soient au courant des dispositions prises.</p> <p>Documenter les procédures, afin que toutes les parties concernées sachent quoi faire le moment venu, et ne soient pas tributaires des connaissances d'une seule personne.</p> <p>Comprendre la chaîne d'approvisionnement pour les fournitures nécessaires d'énergie, d'eau, de nourriture, de fournitures médicales et d'équipements de nettoyage ; examiner comment elle pourrait être touchée et quelles sont les alternatives disponibles. Il est important de procéder à un examen précoce en amont des chaînes d'approvisionnement internationales, régionales et nationales, en particulier pour les fournitures qui sont essentielles pour le projet (par exemple le carburant, la nourriture, les fournitures médicales, le nettoyage et d'autres fournitures essentielles). La planification d'une interruption de 1 à 2 mois des biens essentiels peut être appropriée pour les projets dans des régions plus reculées.</p> <p>Passer des commandes/acheter des fournitures essentielles. S'il n'y en a pas, envisager des solutions de rechange (lorsque cela est possible).</p> <p>Examiner les dispositifs de sécurité existants et déterminer s'ils seront adéquats en cas d'interruption des opérations normales du projet.</p> <p>Examiner à quel moment il peut être nécessaire pour le projet de réduire considérablement les activités ou d'arrêter complètement le travail, et ce qui devrait être fait pour s'y préparer et pour reprendre le travail lorsque cela devient possible ou faisable.</p>	<p>-Restriction de l'accès au chantier si un cas de Covid-19 est confirmé.</p> <p>-Restriction de la circulation des fournitures liées au projet sera envisagée.</p> <p>-Examen du lieu de travail et réduction des activités ou arrêt des activités seront envisagés.</p> <p>-Remplacement de la personne atteinte de Covid-19 s'il fait partie du service de suivi.</p>
(j) FORMATION ET COMMUNICATION	<p>Les travailleurs doivent avoir régulièrement l'occasion de comprendre leur situation et la manière dont ils peuvent se protéger au mieux, ainsi que leur famille et la communauté. Ils doivent être informés</p>	<p>-Réalisation d'une séance d'information pour tous les employés du projet afin qu'ils puissent comprendre leur situation et la</p>

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
<p>AVEC LES TRAVAILLEURS</p>	<p>des procédures mises en place par le projet et de leurs propres responsabilités dans la mise en œuvre de celles-ci :</p> <p>Il est important de garder à l'esprit que dans les communautés proches du chantier et parmi les travailleurs n'ayant pas accès à la direction du projet, les réseaux sociaux sont susceptibles d'être une source majeure d'information. Cela souligne l'importance d'assurer de façon régulière l'information et les échanges avec les travailleurs (par exemple par le biais de formations, d'assemblées publiques, de boîtes à outils) qui mettent l'accent sur ce que la direction fait pour gérer les risques de COVID-19. Dissiper la peur est un aspect important de la quiétude d'esprit des travailleurs et de la continuité des activités. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de poser des questions, d'exprimer leurs préoccupations et de faire des suggestions.</p> <p>La formation des travailleurs doit être dispensée régulièrement, comme indiqué dans les sections ci-dessus, afin que les travailleurs comprennent bien comment ils doivent se comporter et s'acquitter de leurs tâches professionnelles.</p> <p>La formation doit aborder les questions de discrimination ou de préjugés si un travailleur tombe malade et permettre de comprendre la trajectoire du virus, lorsque les travailleurs retournent au travail.</p> <p>La formation devrait couvrir toutes les questions qui seraient normalement requises sur le chantier, y compris l'utilisation des procédures de sécurité, l'utilisation des EPI de construction, les questions de santé et sécurité au travail et le code de conduite, en tenant compte du fait que les pratiques de travail peuvent avoir été adaptées.</p> <p>Les communications doivent être claires, basées sur des faits et conçues pour être facilement comprises par les travailleurs, par exemple en apposant des affiches sur le lavage des mains et</p>	<p>manière dont ils peuvent se protéger aux mieux : insertion de la formation en Covid-19 dans la formation HSE.</p> <p>-</p>
<p>(k) COMMUNICATION ET CONTACT AVEC LA COMMUNAUTÉ</p>	<p>Les relations avec la communauté doivent être gérées avec soin, en mettant l'accent sur les mesures mises en œuvre pour protéger à la fois les travailleurs et la communauté. La communauté peut être préoccupée par la présence de travailleurs allogènes, ou par les risques que représente pour elle la présence de travailleurs locaux sur le chantier du projet. Le projet doit définir les procédures à suivre en fonction des risques, qui peuvent refléter les orientations de l'OMS. Les bonnes pratiques suivantes doivent être prises en considération :</p>	<p>-Séance d'information au public par le biais des consultations publiques.</p> <p>-Mis en connaissance du publique en matière de mesures et barrières sanitaires lors de la réalisation des consultations publiques relatives au projet.</p>

INSTRUCTIONS	MESURES A PRENDRE	ACTIONS
	<p>Les communications doivent être facilement comprises par les membres de la communauté, et à ce titre, elles doivent être claires, régulières, basées sur des faits.</p> <p>Les communications doivent utiliser les moyens disponibles. Dans la plupart des cas, il ne sera pas possible d'organiser des réunions en face à face avec la communauté ou ses représentants. D'autres formes de communication doivent être utilisées : affiches, brochures, radio, messages textes, réunions électroniques. Les moyens utilisés doivent tenir compte de la capacité des différents membres de la communauté à y accéder, afin de s'assurer que la communication parvient à ces groupes.</p> <p>La communauté doit être informée des procédures mises en place sur le chantier pour traiter les questions liées au COVID-19. Cela devrait inclure toutes les mesures mises en œuvre pour limiter ou interdire les contacts entre les travailleurs et la communauté. Il convient de les communiquer clairement, car certaines mesures auront des implications financières pour la communauté (par exemple, si les travailleurs paient leur logement ou utilisent les installations locales). La communauté doit être informée de la procédure d'accès au chantier, de la formation dispensée aux travailleurs et de la procédure qui sera suivie par le projet si un travailleur tombe malade.</p> <p>Si les représentants du projet, les entrepreneurs ou les travailleurs interagissent avec la communauté, ils doivent se tenir à bonne distance les uns des autres et suivre les autres directives de lutte contre le COVID-19 publiées par les autorités compétentes, tant nationales qu'internationales (par exemple l'OMS)</p>	<p>-Affichage des mesures au niveau des Fokontany concernés par le projet.</p> <p>-Respect des barrières sanitaires par les représentants du projet lorsqu'ils interagissent avec la communauté (cache bouche, distanciation, utilisation de gel désinfectant).</p>

PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE MITIGATION

ACTION DE MISE EN OEUVRE	CIBLES	INDICATEURS DE SUIVI	RESPONSABLE
-Etablissement de registre des travailleurs selon leurs résidences (recrutés localement, résidant dans la communauté) et (travailleurs permanents logés dans la base vie) -Enregistrement des mouvements (Entrée et Sortie)	Personnel de l'entreprise	Utilisation du cahier de registre au sein des chantiers et/ou bureau	Assistant administratif et/ou Responsable du personnel
-Identifier les travailleurs vulnérables -Contrôles sanitaires à l'entrée du site par le biais d'utilisation d'un « THERMOMETRE FRONTAL »	Employés vulnérables	Prise de température du personnel de l'entreprise chaque jour (entrée et sortie de la base vie)	Responsable HS Agent HS
Loger tout le personnel expatrié dans la base afin de les soumettre aux mêmes restrictions.	Personnel chinois	Logement du personnel disponible dans la base vie	Directeur des travaux Responsable HS
Donation de caches-bouches lavables pour tout le personnel. (en cas de cache bouche jetable, prévoir un incinérateur)	Tout le personnel	Utilisation des caches bouches	Directeur des travaux Responsable HS
Loger les personnes clés pour assurer la continuation des travaux en cas de confinement de la Région	Effectif optimum d'employés	Logement de confinement disponible dans la base vie	Directeur des travaux Responsable HS MDC
Réalisation d'une séance d'informations à chaque début de chantier (à insérer dans le planning de TOOLBOX).	Personnel de chantier	Toolbox de 5mn par jour avant la prise de chantier	Responsable HS Assistant Environnemental

ACTION DE MISE EN OEUVRE	CIBLES	INDICATEURS DE SUIVI	RESPONSABLE
-Formation de l'ensemble du personnel sur les « gestes barrières et les symptômes du COVID-19 -Production des outils d'informations et sensibilisation.	Tous les employés du projet	Formation en HSE avec insertion du Covid-19	Responsable HS
Acquisition des dispositifs de lavage de mains avec du Savon (jerrycane / Désinfectants à base d'alcool ou gels désinfectants	Employés et visiteurs	Dispositifs de lavage des mains disponibles au niveau des bureaux.	Directeur des travaux Responsable HS
Mise en place d'une zone de mise en auto-quarantaine préventive ou isolement.	Employés suspectés du Covid-19	Présence d'une zone d'isolement à l'infirmierie	Infirmier ou Médecin du projet et du CSB2
-Installation d'une infirmerie au sein de la base vie de l'entreprise pour assurer la prise en charge urgente des personnes suspectées avant de l'envoyer vers un hôpital le plus proche. -Engagement d'un personnel médical (Docteur ou Infirmier) pour assurer la gestion de l'infirmierie. -Utilisation des matériels médicaux suivant les normes : thermomètre frontal, tensiomètre, médicaments.	Tous les employés du projet	Présence d'une infirmerie avec un personnel médical dans la base vie	Directeur des travaux Responsable HS
Nettoyage de la zone par des produits désinfectants avant la reprise des travaux.	Bureau, logement et chantier	Nettoyage périodique des zones à risque par des matériels de nettoyage conformes (Pompe à produit désinfectant, personnel de nettoyage, produits désinfectant)	Directeur des travaux Responsable HS

PLAN DE MISE EN ŒUVRE

ACTIONS A FAIRE	LOCALITES	FREQUENCE/ECHEANCE
Nettoyage des zones à risques	Bureaux Logements	Mensuel
Mise en place des dispositifs de lavage des mains.	Entrée de la base vie	Une fois au début de chantier
Formation et sensibilisation	Chantier	Une fois au début des travaux/ Après recrutement des employés Hebdomadaire pour le Toolbox
Acquisition des matériels sanitaires : THERMOMETRE FRONTAL	Entrée des bureaux	Une fois après installation au bureau
Installation d'une infirmerie et d'une zone d'isolement	Base vie	Une fois durant l'installation des bureaux du projet
Prise en charge des malades jusqu'à une zone d'isolement.	Chantier	A chaque fois où il y a un cas suspecté
Donation des équipements (Cache bouche lavable, ou masque chirurgical)	Bureau Chantier	Masque chirurgical : TROIS FOIS PAR MOIS Cache bouche lavable : après recrutement
Affichage des mesures sanitaires	Bureau Chantiers Fokontany concerné par le projet	Selon le besoin
Mis en place de l'infirmerie et recrutement du personnel médical	Bureau	Pendant la phase d'installation de l'entreprise

THEMES A AFFICHER

NY TSARA HO FANTATRA MOMBA NY
« **CORONAVIRUS** » 2019-nCoV

NY FISEHONY

- Manavy
- Marary an-doha
- Reraka
- Mangovitra
- Tsemboka
- Mangorangorana
- Tsy avy miaina

NY FOTOAM-PITOMBOANY

- 2 hatramin'ny 14 andro
- Mazàna herinadro eo

NY FOMBA FAMINDRANY

- Amin'ny rivotra
- Zavatra mivoaka amin'ny tena: *rehoka, rora, amany, tay, hatsempohana*,...

NY TOROLALANA

- Manasa tana matetika
- Mampiasa mosoara fanary
- Mikohaka amin'ny kila
- Tsy mandray amin'ny efa tratrany

+261 34 47 184 90
+261 34 07 806 22
+261 34 96 009 29
+261 32 02 258 21

MEFSG/DAFCMSM

MADAGASIKARA LAVITRA NY CORONAVIRUS

FOMBA FIAROVANA :

1. Sasao matetika @ ranò madio sy savony ny tanana na mampiasa gel désinfectant
2. Tampeno @ sandry ny vava sy ny orona raha sendra mikohaka na mievina
3. Hajao ny elanelana 1 metatra amin'ny olona mikohaka na mafana hoditra
4. Ataovy fahazarana ny tsy mialokoña orona, mikosoka maso, mikasika vava amin'ny tanana
5. Ataovy fahazarana ny tsy mandrora na mandrehoka amin'ny tany

RAHA MAFANA HODITRA, MIKOHAKA, SEMPOTRA DIA AMPANDRENEO NY MPITSABO NA NY TOBIN-PAHASALAMANA AKAKY ANAO INDRINDRA

Raha mila fanazavana fanampiny, antsoy maimaimpoana ny **910**

www.ssaie.gov.mg

MADAGASIKARA LAVITRA NY CORONAVIRUS

FOMBA FIFINDRANY :

Mifindra amin'ny alalan'ny piti-drora sy fifampikasohana

FOMBA FISEHONY :

MAFANA HODITRA **MIKOHAKA** **SEMPOTRA**

RAHA MAFANA HODITRA, MIKOHAKA, SEMPOTRA DIA AMPANDRENEO NY MPITSABO NA NY TOBIN-PAHASALAMANA AKAKY ANAO INDRINDRA

Raha mila fanazavana fanampiny, antsoy maimaimpoana ny **910**

www.ssaie.gov.mg

COVID - 19

AROVOY NY TENANAO
Aravy koa ny hafa

MANATONA HAINGANA «CSB II»

RAHA MIKOHAKA MAINA, MANAVY, MANGORANA, MARARY AN-DOHA, MARARY TENDA, MIVALANA, VIZANA BE TAMPOKA, TSY MAHARE FOFONA SY TSIRON-KANINA

CSB II

Malagasy mifanohana, mandresy ny «Coronavirus»

www.ssaie.gov.mg

Mesures barrières au travail





Limitez les déplacements et les contacts au strict nécessaire (si évitez les déplacements, évitez les rencontres spontanées).



Respectez une distance de sécurité d'au moins 1 mètre (2 mètres si possible) avec les collègues, les clients et les fournisseurs.



Salutez vos collègues sans leur serrer la main, sans leur faire la bise et sans accolade.



Lavez-vous régulièrement les mains avec du savon et de l'eau ou utilisez des produits à usage unique, ou utilisez une solution hydroalcoolique.



Évitez de vous toucher les yeux, le nez ou la bouche.



Toussez ou éternuez dans votre coude, mouchez-vous et jetez dans un poubelle le papier que vous jetez immédiatement à la poubelle.

La port du masque ne dispense pas des mesures barrières.

www.inrs.fr

Mesures barrières au travail

Repas et pause

■ Dans les restaurants d'entreprise et dans les salles de repas mis à disposition :



Respectez les plages horaires faites pour réguler le nombre de personnes présentes en même temps.



Lavez-vous les mains avant et après le repas avec du savon et de l'eau ou utilisez des produits à usage unique, ou utilisez une solution hydroalcoolique.



Respectez le marquage au sol permettant la distance de sécurité dans la file d'attente.



Gardez une distance d'au moins 1 mètre (2 mètres si possible) avec vos collègues.



Respectez l'empilement des tables et des chaises.

■ Dans les espaces de convivialité et les autres lieux de pause collectifs (cantine de pause, machine à café...) :



Respectez le nombre maximum de personnes autorisées de façon à respecter la distance de sécurité.



Gardez une distance d'au moins 1 mètre (2 mètres si possible) avec vos collègues.



Limitez le temps de présence dans ces espaces collectifs.

La port du masque ne dispense pas des mesures barrières.

www.inrs.fr

Mesures barrières au travail

Réunion

■ Évitez les réunions en présentiel. Préférez les communications par courriel, électronique, téléconférence, audio ou visioconférence.

■ Si une réunion est indispensable, organisez-la en prévoyant :



Limitez le nombre de participants lors de l'organisation de la réunion de façon à respecter une distance d'au moins 1 mètre (2 mètres si possible) entre chaque participant.



Lavez-vous les mains avant et après l'animation avec du savon et de l'eau ou utilisez des produits à usage unique, ou utilisez une solution hydroalcoolique.



Salutez vos collègues sans leur serrer la main, sans leur faire la bise et sans accolade.



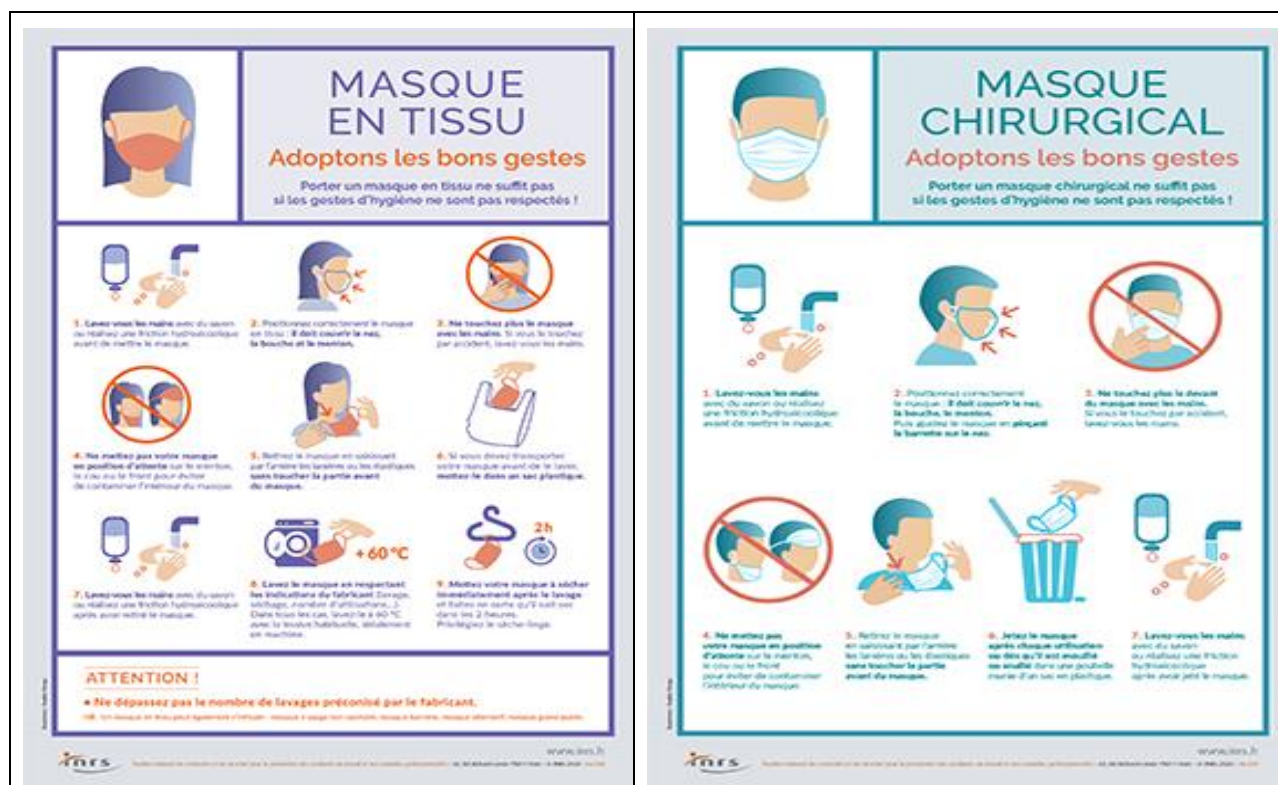
N'échangez pas de matériel lors de la réunion : stylos, documents, classeurs, ordinateurs...



Mettez la salle au maximum au maximum.

La port du masque ne dispense pas des mesures barrières.

www.inrs.fr



CORONAVIRUS,

LES BONS GESTES POUR SE PROTÉGER



Lavez-vous les mains avec du savon a minima en début de journée, à chaque changement de tâche, et toutes les 2 heures en cas de port non permanent des gants.



Évitez le contact physique et assurez la distance d'un mètre entre les personnes. A défaut, port d'un masque de protection respiratoire de manière limitée en période de fortes chaleurs.



Nettoyez régulièrement les surfaces et lieux collectifs (tables, poignées...) ainsi que les équipements individuels (téléphone, lunettes, bouchons d'oreilles...). Pour les sanitaires mobiles, ne pas utiliser de désinfectant à la javel et ne pas jeter les lingettes dans la cuvette.



Utilisez les équipements de protection définis: gants usuels métier, protection respiratoire, lunettes ou écran facial (lorsque la distance d'un mètre avec une autre personne ne peut être respectée).



Toussez ou éternuez dans votre coude. Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le dans une poubelle.



Évitez de vous toucher le visage.



Laissez si possible les portes d'accès ouvertes et aérez votre espace 15 minutes trois fois par jour.



Respectez le protocole pour la prise en charge des personnes symptomatiques sur le lieu de travail



VOUS AVEZ UN DOUTE, UNE QUESTION ?

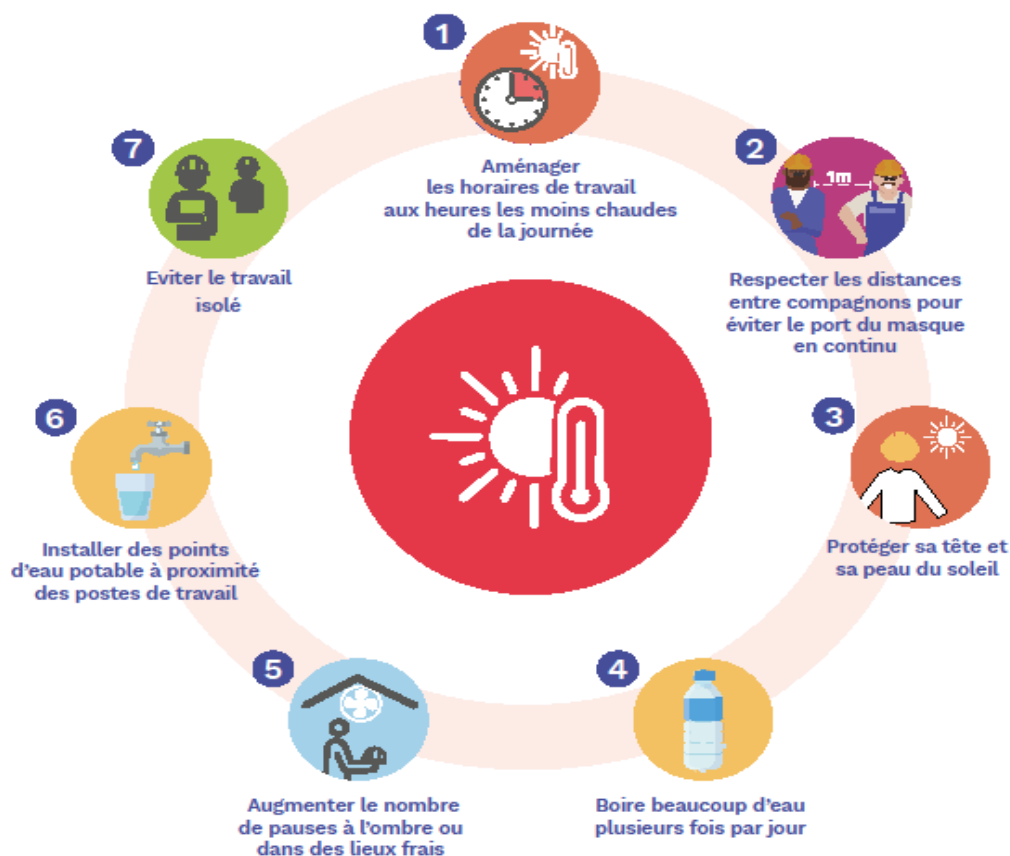
Contactez la plateforme téléphonique d'information
au ☎ 0800 130 000 (appel gratuit).

(Conseils à afficher dans les bureaux, dépôts, ateliers, bases vie et bungalows de chantier)

CANICULE,

Travailler par forte chaleur et se protéger de la Covid-19 sur les chantiers du BTP

COVID-19



En cas de malaise ou de coup de chaleur,
alerter un sauveteur secouriste du travail ou appeler le 15,

Canicule Info Service : **0800 06 66 66**
www.social-sante.gouv.fr/canicule

OPPBTP
Ordre Professionnel Prévention
des Bâtiments et des Travaux Publics

Version à jour au 08/07/2020 – Ces éléments sont mis à jour régulièrement
sur le site www.preventionbtp.fr



NOTE INTÉRIMAIRE RELATIVE AU CES/SAUVEGARDES : PRISE EN COMPTE DU COVID-19 DANS LES PROJETS DE CONSTRUCTION/TRAVAUX DE GENIE CIVIL

La présente note a été publiée le 7 avril 2020 et comprend des liens vers les dernières directives disponibles à ce jour (par exemple, les directives de l'OMS). Étant donné l'évolution rapide de la situation créée par le COVID-19, il est important, lors de l'utilisation de cette note, de vérifier si de nouvelles mises à jour de ces ressources externes ont été publiées.

1. INTRODUCTION

Les gouvernements sont confrontés à des difficultés sans précédent en raison de la pandémie de COVID-19. Pour traiter les questions liées à cette maladie dans les opérations tant en cours que nouvelles, commençons par reconnaître que nous sommes en face d'un contexte exceptionnel et que les circonstances exigent une gestion capable de répondre et de s'adapter pour éviter, atténuer et gérer ce qui peut être une situation en évolution rapide. Dans plusieurs cas, nous demanderons aux Emprunteurs de consentir des efforts raisonnables selon les circonstances, sans toutefois perdre de vue le fait que ce qui est possible aujourd'hui pourrait changer demain, ce changement pouvant être positif, parce que davantage de fournitures et de conseils pourraient être disponibles, ou négatif, parce que la propagation du virus pourrait s'être accélérée)

Cette note intérimaire vise à fournir des conseils aux équipes sur la manière d'aider les Emprunteurs à traiter les questions clés associées au COVID-19, tout en confirmant les conseils déjà fournis le mois dernier. Elle doit donc être utilisée en lieu et place des autres directives ou documents d'orientation publiés jusqu'à présent. Cette note sera étoffée au fur et à mesure de l'évolution de la situation mondiale et des leçons apprises par la Banque (et d'autres organismes). La situation n'est guère propice à une solution unique applicable à toutes les parties concernées. Plus que jamais, les équipes devront travailler avec les Emprunteurs et les projets pour comprendre les activités menées et les risques que ces activités peuvent comporter. Un soutien sera nécessaire pour concevoir des mesures d'atténuation applicables dans le cadre d'un projet. Ces mesures devront tenir compte des capacités des organismes gouvernementaux, de la disponibilité des fournitures et des difficultés pratiques des opérations sur le terrain, notamment la mobilisation, la supervision et le suivi des parties prenantes. Dans de nombreuses circonstances, la communication elle-même peut être difficile, lorsque les réunions en face à face sont restreintes ou interdites, ou lorsque les solutions informatiques sont limitées ou peu fiables.

La présente note souligne l'importance d'une planification minutieuse des scénarios envisagés, ainsi que l'importance de procédures et protocoles clairs, de systèmes de gestion, d'une communication et d'une coordination efficaces. Elle souligne aussi la nécessité d'une grande réactivité dans un environnement en mutation. Elle recommande d'évaluer la situation actuelle du projet, de mettre en place des mesures d'atténuation pour éviter le risque d'infection ou le réduire, et de planifier la marche à suivre si les travailleurs du projet sont infectés ou si la main-d'œuvre comprend des travailleurs des communautés environnantes touchées par la COVID-19.

Dans de nombreux projets, les mesures visant à éviter le risque d'infection ou à le réduire au minimum devront être mises en œuvre en même temps que la prise en charge des travailleurs malades et les relations avec la communauté, dont certains membres peuvent également être malades ou préoccupés par l'infection.

Les Emprunteurs doivent comprendre les obligations qui incombent aux entrepreneurs en vertu de leurs contrats en cours (voir section 3), exiger d'eux qu'ils mettent en place des structures organisationnelles appropriées (voir section 4) et qu'ils élaborent des procédures pour traiter les différents aspects du COVID-19 (voir section 5)

2. LES DÉFIS DES TRAVAUX DE CONSTRUCTION OU DE GÉNIE CIVIL

Les projets comprenant des travaux de construction ou de génie civil impliquent souvent une main-d'œuvre importante, ainsi que des fournisseurs et des fonctions et services de soutien. La main-d'œuvre peut être composée de travailleurs recrutés sur les marchés du travail internationaux, nationaux, régionaux et locaux. Ces travailleurs peuvent avoir besoin de vivre dans un logement sur place, ou se loger dans des communautés proches des lieux de travail ou de retourner chez eux après le travail. Il peut y avoir différents entrepreneurs présents en permanence sur le site, exerçant différentes activités, chacun avec ses propres travailleurs affectés à ces tâches. Les chaînes d'approvisionnement peuvent impliquer des fournisseurs internationaux, régionaux et nationaux qui facilitent le flux régulier de biens et de services pour le projet (y compris les fournitures essentielles au projet telles que le carburant, les denrées alimentaires et l'eau). Il y aura donc un flux régulier d'acteurs à titres divers qui accèdent au site ou en sortent ; il s'agit notamment des services de soutien, tels que la restauration, les services de nettoyage, les livraisons d'équipement, de matériel et de fournitures, et des sous-traitants spécialisés, amenés à livrer des éléments spécifiques des travaux.

Étant donné la complexité, la concentration et le nombre de travailleurs, le risque de propagation de maladies infectieuses dans les projets de construction ainsi que leurs implications sont très sérieux. Les projets peuvent voir une grande partie de leur main-d'œuvre tomber malade, ce qui mettra à rude épreuve les installations sanitaires du projet, aura des répercussions sur les services d'urgence et de santé locaux et pourrait compromettre l'avancement des travaux de construction et le calendrier du projet. La sévérité de ces incidents augmentera si la main-d'œuvre est nombreuse ou si le projet se situe dans des zones reculées ou mal desservies. Dans ces conditions, les relations avec la communauté pourraient être tendues ou difficiles et des conflits pourraient survenir, en particulier si les gens ont le sentiment d'être exposés à la maladie par le projet ou s'ils doivent se battre pour obtenir des ressources limitées. Le projet doit également prendre des précautions adaptées pour éviter d'introduire l'infection dans les communautés locales.

3. CETTE SITUATION EST-ELLE PRÉVUE DANS LES CLAUSES DU CONTRAT DE CONSTRUCTION ?

Étant donné la nature sans précédent de la pandémie de COVID-19, il est peu probable que les contrats de construction/travaux de génie civil en cours couvrent tout ce qu'un entrepreneur prudent devra faire. Néanmoins, l'Emprunteur doit prendre comme point de départ le contrat, qui détermine les obligations qui incombent à un entrepreneur et la mesure dans laquelle celles-ci sont liées à la situation actuelle.

Les obligations en matière de santé et de sécurité dépendront du type de contrat existant (entre l'Emprunteur et l'entrepreneur principal : entre les entrepreneurs principaux et les sous-traitants). Il en sera autrement si l'Emprunteur a utilisé les dossiers types d'appels d'offre de la Banque mondiale ou des dossiers d'appel d'offres nationaux. Si un document de la FIDIC a été utilisé, il y aura des dispositions générales relatives à la santé et sécurité. Par exemple, la norme FIDIC, Conditions générales des contrats de construction (deuxième édition 2017), qui ne contient aucune « amélioration du CES », stipule (dans les conditions générales, clause 6.7) que l'Entrepreneur doit :

- prendre toutes les précautions voulues pour préserver la santé et la sécurité de son personnel
- désigner un responsable pour la prévention des accidents sur le chantier, qui aura le pouvoir d'émettre des directives en vue de maintenir la santé et sécurité de tout le personnel autorisé à accéder au site et à y travailler et de prendre les mesures de protection nécessaires pour prévenir les accidents
- veiller, en collaboration avec les autorités sanitaires locales, à ce que le personnel médical, les installations de premiers secours, l'infirmerie, les services d'ambulance et tout autre service médical spécifié soient disponibles à tout moment sur le chantier et dans tout logement
- veiller à ce que des dispositions appropriées soient prises pour répondre à toutes les exigences nécessaires en matière de bien-être et d'hygiène et pour prévenir les épidémies

Ces exigences ont été renforcées par l'introduction du CES dans les dossiers types d'appel d'offres (édition de juillet 2019). La clause générale de la FIDIC mentionnée ci-dessus a été renforcée pour tenir compte des exigences du CES. Au-delà des exigences générales de la FIDIC évoquées ci-dessus, les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour l'entrepreneur, notamment :

- assurer la formation en matière de santé et sécurité du personnel de l'entrepreneur (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que l'entrepreneur emploie sur le chantier, y compris le personnel et les autres employés de l'entrepreneur et les sous-traitants et tout autre personnel aidant l'entrepreneur à réaliser les activités du projet)
- mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel de l'entrepreneur puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines
- donner au personnel de l'entrepreneur le droit de signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines, et d'exercer son droit de retrait face à une situation de travail si il lui paraît raisonnablement justifié que cette situation présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé (sans avoir à craindre des représailles pour avoir signalé ou avoir exercé son droit de retrait)
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter la propagation des maladies ou la réduire au minimum, y compris des mesures visant à éviter ou à réduire au minimum la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre liée à des contrats temporaires ou permanents
- fournir un mécanisme de traitement des plaintes facilement accessible pour soulever des préoccupations sur le lieu de travail

Lorsque le formulaire de contrat utilisé est celui de la FIDIC, l'Emprunteur (en qualité de Maître d'ouvrage) sera représenté par l'Ingénieur (également appelé dans cette note l'Ingénieur chargé de la supervision). L'Ingénieur sera autorisé à exercer l'autorité précisée ou nécessairement sous-entendue dans le contrat de construction. Dans ce cas, l'Ingénieur (par l'intermédiaire de son personnel sur place) sera l'interface entre l'UEP et l'Entrepreneur. Il est dès lors important de comprendre l'étendue des responsabilités de l'Ingénieur. Il est également important de reconnaître que dans le cas de maladies infectieuses telles que le COVID-19, la gestion du projet – par le biais de la hiérarchie de l'entrepreneur/sous-traitant – n'est aussi efficace que son maillon le plus faible. Il est important de procéder à un examen approfondi des procédures/plans de gestion tels qu'ils seront mis en œuvre dans l'ensemble de la hiérarchie de l'entrepreneur. Les contrats existants donnent les grandes lignes de cette structure ; ils constituent la base permettant à l'Emprunteur de comprendre comment les mesures d'atténuation proposées seront conçues et comment la gestion adaptative sera mise en œuvre, et d'entamer une conversation avec l'Entrepreneur sur les mesures à prendre pour tenir compte du COVID-19 dans le projet.

4. QUELLE PLANIFICATION L'EMPRUNTEUR DOIT-IL FAIRE ?

- Les équipes spéciales doivent travailler avec les Emprunteurs (CEP) pour confirmer que les projets (i) prennent les précautions adéquates pour prévenir une épidémie de COVID-19 ou l'atténuer, et (ii) ont identifié ce qu'il faut faire en cas d'épidémie. Vous trouverez ci-dessous des suggestions sur la manière de procéder :
- L'UEP (Cellule d'exécution du projet), soit directement, soit par l'intermédiaire de l'Ingénieur chargé de la supervision, doit demander par écrit à l'Entrepreneur principal des détails sur les mesures prises pour faire face aux risques. Comme indiqué dans la section 3, le contrat de construction doit inclure des exigences en matière de santé et sécurité. Celles-ci peuvent alors être utilisées comme base pour l'identification des mesures spécifiques de lutte contre le COVID-19 et mises en œuvre. Ces mesures peuvent être présentées sous la forme d'un plan d'urgence, d'une extension du plan d'urgence et de préparation du projet existant ou de procédures autonomes. Elles peuvent se traduire par des révisions du Manuel de santé et sécurité du projet. Cette demande doit être faite par écrit (en suivant toute procédure applicable au titre du contrat entre l'Emprunteur et l'entrepreneur)
- Au moment de la demande, il peut être utile pour l'UEP de préciser les domaines à prendre en compte, y compris

les éléments énoncés à la section 5 ci-dessous, et tenir compte des éléments actuels et pertinents, ainsi que des orientations fournies par les autorités nationales, l'OMS et d'autres organismes. Voir la liste des références en annexe à la présente Note.

- L'UEP doit exiger de l'entrepreneur qu'il convoque des réunions régulières avec les spécialistes de la santé et sécurité du projet ainsi qu'avec le personnel médical (et, le cas échéant, les autorités sanitaires locales), et qu'il prenne en compte leurs conseils dans la conception et la mise en œuvre des mesures convenues.
- Dans la mesure du possible, une personne de haut rang devrait être désignée comme point de contact pour traiter les questions relatives au COVID-19. Il peut s'agir d'un conducteur de travaux ou d'un expert en santé et sécurité. Cette personne peut être chargée de coordonner la préparation du chantier et de veiller à ce que les mesures prises soient communiquées aux travailleurs, aux personnes qui accèdent au chantier et à la communauté locale. Il est également conseillé de désigner au moins un(e) remplaçant(e), au cas où le point focal tomberait malade ; cette personne devrait être au courant des dispositions en vigueur.
- Sur les sites où se côtoient plusieurs entrepreneurs et donc (en fait) différentes équipes de travail, la demande doit souligner l'importance de la coordination et de la communication entre les différentes parties. Le cas échéant, l'UEP doit demander à l'entrepreneur principal de mettre en place un protocole de réunions régulières des différents entrepreneurs, exigeant que chacun désigne un membre du personnel (avec remplaçant(e)) pour assister à ces réunions. Au cas où les réunions ne peuvent être tenues en personne, toutes les technologies de l'information disponibles doivent être mises à contribution pour les tenir. L'efficacité des mesures d'atténuation dépendra des points les plus faibles de la mise en œuvre, et il est dès lors important que tous les entrepreneurs et sous-traitants comprennent les risques et la procédure à suivre.
- L'UEP, soit directement soit par l'intermédiaire de l'Ingénieur chargé de la supervision, peut aider les projets à identifier les mesures d'atténuation appropriées, en particulier lorsque celles-ci impliquent une interface avec les services locaux, notamment les services de santé et d'urgence. Dans de nombreux cas, l'UEP peut jouer un rôle précieux en mettant en relation les représentants des projets avec les agences gouvernementales locales, et en aidant à coordonner une réponse stratégique, qui tient compte de la disponibilité des ressources. Dans un souci d'efficacité, les projets doivent entreprendre des concertations avec les organismes gouvernementaux concernés et d'autres projets à proximité et travailler en coordination avec eux.
- Les travailleurs doivent être encouragés à utiliser le mécanisme de traitement des plaintes du projet en vigueur pour signaler leurs préoccupations concernant le COVID-19, les préparatifs effectués par le projet pour traiter les questions liées à la pandémie, la manière dont les procédures sont mises en œuvre et les préoccupations concernant la santé de leurs collègues et des autres membres du personnel.

5. QUEL(S) ASPECT(S) L'ENTREPRENEUR DOIT-IL PRENDRE EN CHARGE ?

L'entrepreneur doit identifier des mesures pour remédier à la situation créée par le COVID-19. Le contexte du projet déterminera les possibilités offertes : le lieu, les ressources existantes du projet, la disponibilité des fournitures, la capacité des services d'urgence/santé locaux, la mesure dans laquelle le virus circule déjà dans la région. Une approche systématique de la planification, reconnaissant les problèmes liés à l'évolution rapide des circonstances, aidera le projet à mettre en place les meilleures mesures possibles pour la riposte. Comme évoqué plus haut, les mesures visant à traiter le problème posé par le COVID-19 peuvent être présentées de différentes manières (sous la forme d'un plan d'urgence, d'une extension du plan d'urgence et de préparation du projet en vigueur ou de procédures autonomes). Les CEP et les entrepreneurs doivent se référer aux orientations publiées par les autorités compétentes, tant nationales qu'internationales (par exemple l'OMS), qui sont régulièrement actualisées (voir les exemples de références et de liens fournis en annexe).

La lutte contre le COVID-19 sur un site de projet va au-delà de la santé et sécurité au travail, et constitue une question plus large nécessitant d'appliquer différents membres de l'équipe de gestion de projet. Dans de nombreux cas, l'approche la plus efficace consistera à établir des procédures pour traiter les problèmes, puis à veiller à ce que ces procédures soient mises en œuvre de manière systématique. Le cas échéant, compte tenu du contexte du projet, une équipe désignée doit être mise en

place pour traiter les questions liées au COVID-19 ; elle sera composée de représentants de l'UEP, de l'Ingénieur chargé de la supervision, de la direction (par exemple, le chef de projet) de l'entrepreneur et des sous-traitants, la sécurité, ainsi que des professionnels du secteur médical et de la santé. Les procédures doivent être claires et simples, améliorées si nécessaire, et supervisées et contrôlées par le(s) point(s) focal(aux) COVID-19. Les procédures doivent être documentées, distribuées à tous les entrepreneurs et discutées lors de réunions régulières pour faciliter la gestion adaptative. Les questions présentées ci-dessous comprennent un certain nombre de points qui traduisent la bonne gestion attendue sur le lieu de travail, mais qui sont particulièrement opportuns pour préparer la réponse du projet au COVID-19.

1.1. ÉVALUATION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Sur de nombreux chantiers de construction, les travailleurs peuvent provenir de plusieurs sources, par exemple des travailleurs issus des communautés locales, d'une autre région du pays ou d'un autre pays. Les travailleurs seront employés dans des conditions différentes et ne seront pas logés à la même enseigne. L'évaluation de ces différents aspects de la main-d'œuvre aidera à identifier les mesures d'atténuation adéquates :

- L'entrepreneur doit préparer un profil détaillé des effectifs du projet, des principales activités de travail, du calendrier de réalisation de ces activités, des différentes durées de contrat et des rotations (par exemple 4 semaines de travail, 4 semaines de repos)
- Il faut notamment ventiler les travailleurs en fonction de leur lieu de résidence, à savoir les travailleurs qui résident à leur domicile (c'est-à-dire les travailleurs issus des communautés), les travailleurs qui logent au sein de la communauté locale et les travailleurs logés sur place. Dans la mesure du possible, il devrait également identifier les travailleurs qui pourraient être plus exposés au COVID-19, ceux qui ont déjà des problèmes de santé ou qui pourraient autrement être exposés à des risques.
- Il convient d'envisager des moyens de réduire au minimum les mouvements d'entrée et de sortie du chantier. Il pourrait s'agir de prolonger la durée des contrats en cours, afin d'éviter que les travailleurs ne retournent chez eux dans les zones touchées, ou qu'ils ne reviennent sur le chantier après avoir quitté les zones touchées.
- Les travailleurs logés sur le site devraient être tenus de réduire au minimum les contacts avec les personnes se trouvant à proximité du chantier et, dans certains cas, il devrait leur être interdit de le quitter pendant la durée de leur contrat, afin d'éviter tout contact avec les communautés locales.
- Il faudrait envisager d'exiger des travailleurs logés dans la communauté locale qu'ils se déplacent vers un logement du chantier (sous réserve de disponibilité) où ils seraient soumis aux mêmes restrictions.
- Les travailleurs issus des communautés locales, qui rentrent chez eux chaque jour, chaque semaine ou chaque mois, seront plus difficiles à gérer. Ils doivent être soumis à des contrôles sanitaires à l'entrée du site (comme indiqué ci-dessus) et, à un moment donné, les circonstances peuvent rendre nécessaire de leur imposer soit d'utiliser un logement sur le site, soit de ne pas venir travailler.

1.2. ACCÈS AU CHANTIER ET CONTRÔLE EN DÉBUT DE TRAVAUX

L'accès au chantier doit être contrôlé et documenté pour les travailleurs et les autres parties, y compris le personnel de soutien et les fournisseurs. Parmi les mesures possibles, on peut citer

- Mettre en place un système de contrôle de l'accès au chantier, en sécuriser les limites et établir des points d'accès désignés (s'ils n'existent pas encore). L'accès au chantier doit être documenté.
- Former le personnel de sécurité au système (amélioré) mis en place pour sécuriser le chantier et en contrôler les entrées et sorties, aux comportements requis pour faire appliquer ce système et à toute considération spécifique à la COVID.
- Former le personnel qui surveillera l'accès au chantier, lui fournir les ressources nécessaires pour documenter l'entrée des travailleurs, effectuer des contrôles de température et enregistrer les coordonnées de tout travailleur qui se voit refuser l'entrée.

- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail avant leur accès au chantier ou de commencer à travailler. Si des procédures devaient déjà être mises en place à cet effet, une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs qui ont déjà des problèmes de santé ou qui peuvent être autrement exposés à un risque. Il convient d'envisager la démobilisation du personnel ayant des affections préexistantes.
- Contrôler et enregistrer les températures des travailleurs et des autres personnes accédant au chantier ou obligation pour tout le monde de se signaler avant ou au moment de l'accès.
- Tenir des réunions d'information quotidiennes avec les travailleurs avant de commencer le travail, en se concentrant sur les considérations spécifiques du COVID-19, y compris le respect des précautions à prendre en cas de toux, l'hygiène des mains et les mesures d'éloignement, en utilisant des démonstrations et des méthodes participatives.
- Lors de ces réunions d'information quotidiennes, rappeler aux travailleurs de s'autosurveiller pour détecter d'éventuels symptômes (fièvre, toux) et de signaler tout symptôme à leur superviseur ou au point focal COVID-19 ou s'ils se sentent mal.
- Empêcher un travailleur d'une zone touchée ou qui a été en contact avec une personne infectée de revenir sur le chantier pendant 14 jours ou (si cela n'est pas possible) isoler ce travailleur pendant 14 jours.
- Empêcher un travailleur malade d'accéder au chantier, l'orienter vers les établissements de santé locaux si nécessaire ou l'obliger à s'isoler chez lui pendant 14 jours.

1.3. HYGIÈNE GÉNÉRALE

Les exigences en matière d'hygiène générale doivent être communiquées et contrôlées, notamment :

- Former les travailleurs et le personnel sur place aux signes et symptômes du COVID-19, à la manière dont elle se propage, à la manière de se protéger (y compris le lavage régulier des mains et le fait d'éviter les contacts proches) et à la conduite à tenir si eux-mêmes ou d'autres personnes présentent des symptômes. On trouvera de plus amples informations dans les conseils de l'OMS au grand public sur le nouveau coronavirus (COVID-19) (WHO COVID-19 Advice for the Public).
- Placer des affiches et des panneaux autour du chantier, avec des illustrations et du texte dans les langues locales.
- Veiller à ce que des postes de lavage des mains avec du savon, des serviettes en papier jetables et des poubelles fermées soient implantés à des endroits clés du chantier, y compris aux points d'accès des zones de travail, au niveau des toilettes, de la cantine ou d'un point de distribution de nourriture, ou un approvisionnement en eau potable, dans les logements des travailleurs, dans les stations de traitement des déchets, dans les magasins et dans les espaces communs. Lorsque les postes de lavage des mains n'existent pas ou ne sont pas adéquats, des dispositions doivent être prises pour les mettre en place. Un désinfectant à base d'alcool (si disponible, 60-95 % d'alcool) peut également être utilisé.
- Inspecter les aménagements pour les travailleurs et les évaluer à la lumière des exigences énoncées dans la note d'orientation de la SFI/BERD sur les processus et normes applicables aux mesures d'adaptation pour les travailleurs (IFC/EBRD guidance note on Workers' Accommodation: Processes and Standards), qui fournit de précieuses indications sur les bonnes pratiques en matière d'aménagement.
- Réserver une partie des logements des travailleurs à l'auto-quarantaine préventive ainsi qu'à l'isolement plus formel du personnel susceptible d'être infecté (voir paragraphe (f))

1.4. NETTOYAGE ET ÉLIMINATION DES DÉCHETS

Procéder à un nettoyage régulier et total de toutes les installations du chantier, y compris les bureaux, les logements, les cantines et les espaces communs. Revisiter les protocoles de nettoyage des principaux équipements de construction (en particulier s'ils sont utilisés par différents opérateurs). Cela devrait inclure :

- Fournir au personnel de nettoyage un équipement, des matériaux et du désinfectant adéquats.
- Examiner les systèmes de nettoyage général, en formant le personnel de nettoyage aux procédures de nettoyage appropriées et à la fréquence appropriée dans les zones à forte utilisation ou à haut risque.

- Lorsque le personnel de nettoyage sera appelé à nettoyer des zones qui ont été contaminées par le COVID-19 ou sont soupçonnées de l'avoir été, on mettra à leur disposition un EPI adéquat composé de blouses ou de tabliers, de gants, d'une protection des yeux (masques, lunettes ou écrans faciaux) et de bottes ou chaussures de travail fermées. En l'absence d'EPI adéquat, le personnel de nettoyage doit disposer des meilleures alternatives disponibles.
- Formation du personnel de nettoyage à une hygiène adéquate (y compris le lavage des mains) avant, pendant et après les activités de nettoyage ; à l'utilisation sûre des EPI (le cas échéant) ; au contrôle des déchets (y compris pour les EPI et les produits de nettoyage utilisés).
- Tout déchet médical produit pendant la prise en charge de travailleurs malades doit être collecté en toute sécurité dans des conteneurs ou des sacs désignés et traité et éliminé conformément aux exigences pertinentes (par exemple, nationales, OMS). Si la combustion et l'incinération à ciel ouvert de déchets médicaux sont nécessaires, elles doivent être aussi limitées que possible dans le temps. Les déchets doivent être réduits et séparés, de sorte que seule la plus petite quantité de déchets soit incinérée. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets pour lutter contre le COVID-19 ([*WHO interim guidance on Water, Sanitation and Waste Management for COVID-19*](#)).

1.5. ADAPTATION DES PRATIQUES DE TRAVAIL

- Envisager de modifier les processus et les horaires de travail afin de réduire les contacts entre les travailleurs, en reconnaissant que cela risque d'avoir un impact sur le calendrier du projet. Ces mesures pourraient inclure, entre autres, les suivantes :
- Réduire les effectifs des équipes de travail.
- Limiter le nombre de travailleurs sur le chantier à un moment donné.
- Passer à une rotation de travail de 24 heures.
- Adapter ou remanier les méthodes de travail pour des activités et des tâches spécifiques afin d'éviter les contacts proches, et former les travailleurs à ces processus.
- Poursuivre les formations habituelles en matière de sécurité, en ajoutant des considérations spécifiques au COVID-19. La formation doit comprendre l'utilisation correcte des EPI normaux. Bien qu'à la date de la présente note, il ne soit généralement conseillé aux travailleurs de la construction d'utiliser des EPI spécifiques au COVID-19, cette question doit être suivie de près. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle (EPI) dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 (WHO interim guidance on Rational Use of Personal Protective Equipment (PPE) for COVID-19).
- Révision des méthodes de travail afin de réduire l'utilisation des EPI de construction, au cas où les fournitures se feraient rares ou que les EPI seraient nécessaires pour le personnel médical ou les nettoyeurs. Il pourrait s'agir, par exemple, d'essayer de réduire le besoin de masques anti-poussières en vérifiant que les systèmes d'arrosage sont en bon état de fonctionnement et sont maintenus ou de réduire la limite de vitesse pour les camions de transport.
- Organiser (si possible) les pauses de travail dans les zones extérieures du site.
- Envisager de modifier la disposition des cantines et d'échelonner les heures de repas afin d'éviter les contacts proches et d'échelonner et/ou de restreindre temporairement l'accès aux installations de loisirs qui peuvent exister sur place, y compris les gymnases.
- À un moment donné, il peut s'avérer nécessaire de remanier le calendrier global du projet, afin d'évaluer la mesure dans laquelle il doit être ajusté (ou le travail arrêté complètement) pour tenir compte des pratiques de travail prudentes, de l'exposition potentielle des travailleurs et de la communauté et de la disponibilité des fournitures, en intégrant les conseils et instructions du gouvernement.

1.6. SERVICE MÉDICAL DU PROJET

- Examiner l'adéquation du service médical actuel du projet, en tenant compte des infrastructures existantes (taille de la clinique ou du poste médical, nombre de lits, installations d'isolement), du personnel médical, des équipements et des

fournitures, des procédures et de la formation. Lorsque ces services ne sont pas adéquats, il faut envisager de les améliorer dans la mesure du possible, notamment développer les infrastructures médicales et préparer les zones où les patients peuvent être isolés.

- Des conseils sur la mise en place d'installations d'isolement sont donnés dans les orientations provisoires de l'OMS sur les considérations relatives au placement en quarantaine de personnes dans le cadre de l'endiguement de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Les installations d'isolement doivent être situées loin du logement des travailleurs et des travaux en cours. Dans la mesure du possible, les travailleurs doivent disposer d'une chambre individuelle bien aérée (fenêtres et porte ouvertes). Lorsque cela n'est pas possible, les installations d'isolement doivent permettre de laisser un mètre au moins entre les travailleurs d'une même pièce, en séparant les travailleurs par des rideaux, si possible. Les travailleurs malades doivent limiter leurs déplacements, en évitant les zones et les installations communes, et ne sont pas autorisés à recevoir des visiteurs avant qu'ils n'aient été déclarés guéris après 14 jours. S'ils doivent utiliser des zones et des installations communes (par exemple des cuisines ou des cantines), ils ne doivent le faire qu'en l'absence de travailleurs non affectés et les zones/installations doivent être nettoyées avant et après cette utilisation.
- La Formation du personnel médical qui devrait inclure les conseils actuels de l'OMS sur le COVID-19 et des recommandations sur les spécificités du COVID-19. En cas de suspicion d'infection par le COVID-19, les prestataires de soins sur place doivent suivre les orientations provisoires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus (nCoV)
- La Formation du personnel médical aux tests si des tests sont disponibles
- Évaluer le stock actuel d'équipements, de fournitures et de médicaments sur place, et obtenir des stocks supplémentaires, si nécessaire et si possible. Il peut s'agir d'EPI médicaux, tels que des blouses, tabliers, masques médicaux, gants et protection des yeux. On se référera aux orientations de l'OMS sur ce qui est conseillé (pour de plus amples informations, voir les orientations provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle (EPI) dans la cadre de la lutte contre le COVID-19 (WHO interim guidance on rational use of personal protective equipment (PPE) for COVID-19)
- Si des articles d'EPI ne sont pas disponibles en raison d'une pénurie mondiale, le personnel médical participant au projet doit convenir des alternatives et essayer de se les procurer. Les alternatives que l'on trouve couramment sur les chantiers de construction sont les masques anti-poussière, les gants
- Bien que ces articles ne fassent pas l'objet de recommandations, ils doivent être utilisés en dernier recours si aucun EPI médical n'est disponible.
- Les respirateurs ne seront normalement pas disponibles sur les lieux de travail et, en tout état de cause, l'intubation ne devrait être effectuée que par un personnel médical expérimenté. Si un travailleur est très malade au point d'être incapable de respirer correctement par lui-même, il doit être immédiatement dirigé vers l'hôpital local (voir point (g)) ci-dessous).
- Examiner les méthodes de traitement des déchets médicaux en vigueur, y compris les systèmes de stockage et d'élimination. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets pour lutter contre la COVID-19, et les orientations de l'OMS sur la gestion sûre des déchets provenant des activités de soins de santé (WHO guidance on safe management of wastes from health-care activities).

1.7. SERVICES DE SANTÉ ET AUTRES SERVICES LOCAUX

Étant donné la portée limitée des services médicaux du projet, il se peut que le projet doive diriger les travailleurs malades vers les services médicaux locaux. La préparation à cet effet comprend les mesures suivantes :

- Obtenir des informations sur les ressources et les capacités des services médicaux locaux (par exemple, le nombre de lits, la disponibilité du personnel qualifié et des fournitures essentielles).
- Mener des discussions préliminaires avec des établissements de santé spécifiques, afin de convenir de ce qu'il convient de faire en cas de besoin d'orientation des travailleurs malades.
- Envisager les moyens par lesquels le projet peut aider les services de santé locaux à se préparer à ce que les membres de

la communauté tombent malades, en reconnaissant que les personnes âgées ou celles ayant des affections préexistantes ont besoin d'un soutien supplémentaire pour accéder à un traitement adéquat si elles venaient à tomber malades.

- Préciser la manière dont un travailleur malade sera transporté vers l'établissement de santé et vérifier la disponibilité d'un tel transport.
- Établir un protocole convenu pour les communications avec les services d'urgence/de santé locaux.
- Convenir avec les services médicaux/établissements de santé spécifiques locaux de l'étendue des services à fournir, de la procédure d'admission des patients et (le cas échéant) des coûts ou des paiements qui peuvent être impliqués.
- Une procédure doit malheureusement aussi être préparée afin que la direction du projet sache la
- Bien que les procédures normales du projet continuent de s'appliquer, le COVID-19 pourrait soulever d'autres questions en raison de la nature infectieuse de la maladie. Le projet doit être en liaison avec les autorités locales compétentes pour coordonner les interventions, y compris toute exigence de rapport ou autre en vertu du droit national.

1.8. CAS DE MALADIE OU PROPAGATION DU VIRUS

L'OMS fournit des conseils détaillés sur ce qu'il convient de faire pour traiter une personne qui tombe malade ou présente des symptômes qui pourraient être associés au virus du COVID-19. On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur la Lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus (nCoV). Le projet devrait définir des procédures fondées sur les risques à suivre, avec des approches différenciées en fonction de la gravité des cas (légers, modérés, graves, critiques) et des facteurs de risque (tels que l'âge, l'hypertension, le diabète). On trouvera de plus amples informations dans les orientations provisoires de l'OMS sur les Considérations opérationnelles pour la gestion des cas de COVID-19 dans les établissements de santé et la communauté. Il peut s'agir des éléments suivants :

- Si un travailleur présente des symptômes de COVID-19 (par exemple, fièvre, toux sèche, fatigue), il doit être immédiatement retiré des travaux et isolé sur le chantier.
- Si des tests sont disponibles, le travailleur doit être testé sur place. Si un test n'est pas disponible sur place, le travailleur doit être transporté dans un établissement de santé locale pour y être testé (si un test est disponible).
- Si le test est positif au COVID-19 ou si aucun test n'est disponible, le travailleur doit continuer à être isolé. Cet isolement se fera soit sur le lieu de travail, soit au domicile du travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit être transporté à son domicile dans le cadre du transport fourni par le projet.
- Des procédures de nettoyage approfondies avec un désinfectant à forte teneur en alcool doivent être entreprises dans la zone où le travailleur était présent, avant que d'autres travaux ne soient entrepris dans cette zone. Les outils utilisés par le travailleur doivent être nettoyés avec un désinfectant et l'EPI doit être éliminé.
- Les collègues (c'est-à-dire les travailleurs avec lesquels le malade était en contact étroit) devraient être obligés d'arrêter le travail et être mis en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.
- La famille et les autres contacts proches du travailleur doivent également être tenus de se mettre en quarantaine pendant 14 jours, même s'ils ne présentent aucun symptôme.
- Si un cas de COVID-19 est confirmé chez un travailleur du chantier, les visiteurs doivent être empêchés d'entrer sur le site et les groupes de travailleurs doivent être isolés les uns des autres autant que possible.
- Si un travailleur vit chez lui et qu'un membre de sa famille a un cas confirmé ou suspecté de COVID-19, ce travailleur doit alors se mettre en quarantaine et ne pas être autorisé à se rendre sur le site du projet pendant 14 jours, même s'il ne présente aucun symptôme.
- Les travailleurs doivent continuer à être rémunérés pendant les périodes de maladie, d'isolement ou de quarantaine, ou s'ils sont obligés d'arrêter leur travail, conformément à la législation nationale.
- Les soins médicaux (sur place ou dans un hôpital ou une clinique locale) requis par un travailleur sont à la charge de l'employeur.

1.9. CONTINUITÉ DES FOURNITURES ET DES ACTIVITÉS DE PROJET

Lorsque le COVID-19 se produit, que ce soit sur le chantier du projet ou dans la communauté, l'accès au site du projet peut être restreint et la circulation des fournitures peut être affectée.

- Identifier des remplaçants, au cas où des personnes clés au sein de l'équipe de gestion du projet (CEP, Ingénieur chargé de la supervision, entrepreneur, sous-traitants) tomberaient malades, et communiquer le nom de ces personnes afin que toutes les parties concernées soient au courant des dispositions prises.
- Documenter les procédures, afin que toutes les parties concernées sachent quoi faire le moment venu, et ne soient pas tributaires des connaissances d'une seule personne.
- Comprendre la chaîne d'approvisionnement pour les fournitures nécessaires d'énergie, d'eau, de nourriture, de fournitures médicales et d'équipements de nettoyage ; examiner comment elle pourrait être touchée et quelles sont les alternatives disponibles. Il est important de procéder à un examen précoce en amont des chaînes d'approvisionnement internationales, régionales et nationales, en particulier pour les fournitures qui sont essentielles pour le projet (par exemple le carburant, la nourriture, les fournitures médicales, le nettoyage et d'autres fournitures essentielles). La planification d'une interruption de 1 à 2 mois des biens essentiels peut être appropriée pour les projets dans des régions plus reculées.
- Passer des commandes/acheter des fournitures essentielles. S'il n'y en a pas, envisager des solutions de rechange (lorsque cela est possible).
- Examiner les dispositifs de sécurité existants et déterminer s'ils seront adéquats en cas d'interruption des opérations normales du projet.
- Examiner à quel moment il peut être nécessaire pour le projet de réduire considérablement les activités ou d'arrêter complètement le travail, et ce qui devrait être fait pour s'y préparer et pour reprendre le travail lorsque cela devient possible ou faisable.

1.10. FORMATION ET COMMUNICATION AVEC LES TRAVAILLEURS

Les travailleurs doivent avoir régulièrement l'occasion de comprendre leur situation et la manière dont ils peuvent se protéger au mieux, ainsi que leur famille et la communauté. Ils doivent être informés des procédures mises en place par le projet et de leurs propres responsabilités dans la mise en œuvre de celles-ci.

- Il est important de garder à l'esprit que dans les communautés proches du chantier et parmi les travailleurs n'ayant pas accès à la direction du projet, les réseaux sociaux sont susceptibles d'être une source majeure d'information. Cela souligne l'importance d'assurer de façon régulière l'information et les échanges avec les travailleurs (par exemple par le biais de formations, d'assemblées publiques, de boîtes à outils) qui mettent l'accent sur ce que la direction fait pour gérer les risques de COVID-19. Dissiper la peur est un aspect important de la quiétude d'esprit des travailleurs et de la continuité des activités. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de poser des questions, d'exprimer leurs préoccupations et de faire des suggestions.
- La formation des travailleurs doit être dispensée régulièrement, comme indiqué dans les sections ci-dessus, afin que les travailleurs comprennent bien comment ils doivent se comporter et s'acquitter de leurs tâches professionnelles.
- La formation doit aborder les questions de discrimination ou de préjugés si un travailleur tombe malade et permettre de comprendre la trajectoire du virus, lorsque les travailleurs retournent au travail.
- La formation devrait couvrir toutes les questions qui seraient normalement requises sur le chantier, y compris l'utilisation des procédures de sécurité, l'utilisation des EPI de construction, les questions de santé et sécurité au travail et le code de conduite, en tenant compte du fait que les pratiques de travail peuvent avoir été adaptées.
- Les communications doivent être claires, basées sur des faits et conçues pour être facilement comprises par les travailleurs, par exemple en apposant des affiches sur le lavage des mains et la distance physique, et sur ce qu'il faut faire si un travailleur présente des symptômes.

1.11. COMMUNICATION ET CONTACT AVEC LA COMMUNAUTÉ

Les relations avec la communauté doivent être gérées avec soin, en mettant l'accent sur les mesures mises en œuvre pour protéger à la fois les travailleurs et la communauté. La communauté peut être préoccupée par la présence de travailleurs allogènes, ou par les risques que représente pour elle la présence de travailleurs locaux sur le chantier du projet. Le projet doit définir les procédures à suivre en fonction des risques, qui peuvent refléter les orientations de l'OMS. On trouvera de plus amples informations dans les orientations de l'OMS sur le plan d'action pour la communication sur les risques et la mobilisation communautaire (RCCE) dans le cadre de la réparation et réponse au COVID-19 ([*WHO Risk Communication and Community Engagement \(RCCE\) Action Plan Guidance COVID-19 Preparedness and Response*](#)). Les bonnes pratiques suivantes doivent être prises en considération :

- Les communications doivent être facilement comprises par les membres de la communauté, et à ce titre, elles doivent être claires, régulières, basées sur des faits.
- Les communications doivent utiliser les moyens disponibles. Dans la plupart des cas, il ne sera pas possible d'organiser des réunions en face à face avec la communauté ou ses représentants. D'autres formes de communication doivent être utilisées : affiches, brochures, radio, messages textes, réunions électroniques. Les moyens utilisés doivent tenir compte de la capacité des différents membres de la communauté à y accéder, afin de s'assurer que la communication parvient à ces groupes.
- La communauté doit être informée des procédures mises en place sur le chantier pour traiter les questions liées au COVID-19. Cela devrait inclure toutes les mesures mises en œuvre pour limiter ou interdire les contacts entre les travailleurs et la communauté. Il convient de les communiquer clairement, car certaines mesures auront des implications financières pour la communauté (par exemple, si les travailleurs paient leur logement ou utilisent les installations locales). La communauté doit être informée de la procédure d'accès au chantier, de la formation dispensée aux travailleurs et de la procédure qui sera suivie par le projet si un travailleur tombe malade.
- Si les représentants du projet, les entrepreneurs ou les travailleurs interagissent avec la communauté, ils doivent se tenir à bonne distance les uns des autres et suivre les autres directives de lutte contre le COVID-19 publiées par les autorités compétentes, tant nationales qu'internationales (par exemple l'OMS).

6. POUVOIRS ET LÉGISLATION D'URGENCE

De nombreux Emprunteurs adoptent une législation d'urgence. La portée de cette législation et la manière dont elle interagit avec d'autres exigences juridiques varient d'un pays à l'autre. Une telle législation peut couvrir une série de questions, par exemple :

- Déclarer une urgence de santé publique
- Autoriser l'utilisation de la police ou de l'armée dans certaines activités (par exemple, l'application de couvre-feu ou de restrictions de mouvement)
- Ordonner à certaines catégories de salariés de travailler plus longtemps, de ne pas prendre de vacances ou de ne pas quitter leur emploi (par exemple, les travailleurs de la santé)
- Ordonner aux travailleurs non essentiels de rester à la maison, pour un salaire réduit ou un congé obligatoire

Sauf dans des circonstances exceptionnelles (après renvoi au Comité d'examen environnemental et social des opérations de la Banque mondiale), les projets devront respecter la législation d'urgence dans la mesure où celle-ci est obligatoire ou souhaitable. Il est important que l'Emprunteur comprenne comment les exigences obligatoires de la législation auront un impact sur le projet. Les équipes devraient demander aux Emprunteurs (et ces derniers aux entrepreneurs) d'examiner comment la législation d'urgence aura un impact sur les obligations de l'Emprunteur énoncées dans l'accord juridique et les obligations énoncées dans les contrats de construction. Lorsque la législation exige une dérogation importante aux obligations contractuelles existantes, il convient de le documenter en exposant les dispositions pertinentes.

ANNEXES

Orientations de l'OMS

Conseils au grand public

Les conseils de l'OMS au grand public, notamment sur le fait d'éviter les contacts proches, le respect des règles d'hygiène respiratoire, l'autoquarantaine et la recherche d'un avis médical, peuvent être consultés sur ce site de l'OMS à l'adresse : <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

ORIENTATION TECHNIQUE

[Lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus \(nCoV\)](#) publiée le 19 mars 2020

[Épidémie de coronavirus \(COVID-19\) : droits, rôles et responsabilités des professionnels de la santé, y compris les considérations clés pour la sécurité et la santé au travail](#), publiée le 18 mars 2020

[Risk Communication and Community Engagement \(RCCE\) Action Plan Guidance COVID-19 Preparedness and Response](#), publié le 16 mars 2020

[Considérations relatives au placement en quarantaine de personnes dans le cadre de l'endiguement de la maladie à coronavirus 2019 \(COVID-19\)](#), publiée le 19 mars 2020

[Considérations opérationnelles pour la gestion des cas de COVID-19 dans les établissements de santé et la communauté](#), publiées le 19 mars 2020

[Utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle pour la maladie à coronavirus 2019 \(COVID-19\)](#), publiée le 27 février 2020

[Préparez votre lieu de travail au COVID-19](#), publiée le 19 mars 2020

[Eau, assainissement, hygiène et gestion des déchets pour lutter contre le COVID-19](#), publiée le 19 mars 2020

[Safe management of wastes from health-care activities](#), publié en 2014

[Conseils sur le port du masque dans les espaces collectifs, lors des soins à domicile et dans les établissements de santé dans le cadre de la flambée due au nouveau coronavirus](#), publiés le 19 mars 2020

A. **ORIENTATIONS DE L'OIT**



[Normes de l'OIT et COVID-19 \(coronavirus\) : questions fréquentes](#), publié le 23 mars 2020 (fournit une compilation des réponses aux questions les plus fréquemment posées concernant les normes internationales du travail et COVID-19)

B. **ORIENTATIONS DU FMI**

[IDB Invest Guidance for Infrastructure Projects on COVID-19: A Rapid Risk Profile and Decision Framework](#)

[KfW DEG COVID-19 Guidance for Employers](#), publié le 31 mars 2020

[CDC Group COVID-19 Guidance for Employers](#), publié le 23 mars 2020





REPUBLIQUE MALAGASY
MINISTERAN'NY FAHASALAMAM-BAHOAKA


NY NENDRAN'NY GIDRO

LA VARIOLE SIMIENNE THE MONKEY POX


NY FISOROHANA




Tampenana amin'ny lantfon-tsandry ny vava rehefa mikohaka na mievana




Diovina ny tanàna




Manasa tanana mafelika amin'ny rano madio sy savony na mampiasa "gel désinfectant"



Manaja ny elanelana maherin'ny 1 metatra amin'ny olona samy olona




Mampiasa daba-pako na lava-pako



Manao arovava-orena

Raha misy mampihiahy, manatona tobimpahasalamana akalky anao




Tsy mandoro tanety


NY FIFINDRANY

Misy karazany roa (2) ny fomba fifindrany


Avy amin'ny biby makany amin'ny olona



Amin'ny atanan'ny rangotra




Amin'ny atanan'ny halitra




Fampikasohana amin'ny biby makany tsimokaretina


Fotoana fiotrehana ny "Tsimokaretina" "Orthopoxvirus"



Tsimokaretina "Orthopoxvirus" izay mahatonga ny Nendran'ny Gidro




5 hatramin'ny 21 andro ny fotoana lotrehany taorian'ny nidirany tamin'ny olona iray




Aorian'izay vao miseho ireo sorit'aretina


Avy amin'ny olona samy olona




Mifampikasoka na Mifanaroka




Bevoheka mamindra amin'ny sasa ao am-bahoaka



Avy amin'ny piti-drora




Miray ara-nolo



Mikasika fikaovana nampiasain'ny marary

NY FISEHONY



Mibontsibontsina marary ny hoditra sy ny ati-vava


Misy atody tarimo

Reraka

Manavy

Marary an-doha

Manaintaina ny hozatra sy ny lamosina



Tsimokaretina "Orthopoxvirus" izay mahatonga ny Nendran'ny Gidro

5 hatramin'ny 21 andro ny fotoana lotrehany taorian'ny nidirany tamin'ny olona iray

Aorian'izay vao miseho ireo

Symptômes du mpox

La maladie dure 2 à 4 semaines



fièvre



frissons



courbatures
musculaires



céphalées



fatigue



éruptions
cutanées
(dont lésions
génitales)



gonflement
ganglions
lymphatiques

MPOX

Réduisons les risques de cette maladie infectieuse et protégeons la santé publique.



LE MPOX, C'EST QUOI ?

Le MPOX est une infection virale causée par le virus MPOX. La maladie est généralement bénigne et guérit d'elle-même en quelques semaines.

COMMENT ME PROTÉGER ?

Évitez tout contact sexuel ou physique étroit avec une personne présentant des symptômes de MPOX, par exemple un contact peau à peau prolongé.



QUELS SONT LES SYMPTÔMES ?



- Lésions cutanées (plaques rouges, boutons, vésicules ou pustules)
- Fièvre et maux de tête
- Douleurs musculaires
- Ganglions gonflés

QUE DOIS-JE FAIRE SI JE PENSE ÊTRE INFECTÉ ?

- Isolez-vous immédiatement à votre domicile
- Contactez votre médecin généraliste



SUIVEZ LES CONSEILS
DES AUTORITÉS DE SANTÉ

Annexe 9 : Modèle de règlement intérieur

Le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir :

- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Le présent Règlement s'applique à l'ensemble des salariés et apprentis sans restriction ni réserve.

ARTICLE 1 – DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés sont astreints à l'horaire arrêté par la Direction tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail.

Les salariés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en application par la Direction.

Le personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci.

Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière.

Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, sauf cas de force majeure, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

IL EST INTERDIT :

- de quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction. Cette interdiction est limitée par les dispositions applicables aux délégués du Personnel et salariés protégés et celles concernant le droit de quitter son poste en cas de danger grave et imminent signalé à l'employeur ;
- d'introduire et de diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts, des pétitions, de procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- d'introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- de séjourner dans l'entreprise en dehors des heures de travail sauf autorisation de la Direction ;
- d'emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- de se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- de se faire adresser de la correspondance ou des colis personnels à l'adresse de l'entreprise ainsi que des communications téléphoniques privées ;
- d'introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- de se livrer à des collectes, souscriptions sous réserve du droit syndical et sauf autorisation de la Direction ;
- de divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations commerciales, confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;

- de garer son véhicule hors des emplacements prévus à cet effet ;
- de quitter son travail sans motif ;
- de signer des pièces ou des lettres au nom d'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- de conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- de frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- toute action et attitude contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail.

ARTICLE 2 – HYGIENE ET SECURITE

Le Personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la Médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

- de déposer les vêtements et objets personnels dans les vestiaires mis à disposition. La Direction décline toute responsabilité en cas de détérioration, perte ou vol des objets déposés dans les vestiaires, dans la mesure où les vestiaires sont munis d'un cadenas fourni par l'employeur ;
- d'utiliser des accessoires et vêtements de sécurité mis à la disposition des salariés par l'entreprise.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT :

- de pénétrer et de séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ;
- de consommer dans l'entreprise des boissons alcoolisées en dehors de la quantité strictement autorisée pour la consommation à l'occasion des repas ;
- de fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise ;
- de détourner le matériel de sécurité de son utilisation normale ou d'en rendre l'accès difficile.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

Seuls les chauffeurs attitrés peuvent conduire des véhicules de l'entreprise.

Après un premier rappel à l'ordre, tout manquement à cette disposition, sera considérée comme une faute professionnelle.

IL EST NOTAMMENT INTERDIT :

- de transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- de se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- d'emprunter un véhicule de l'entreprise sans une autorisation préalable
- de laisser le véhicule en état de malpropreté ;
- de provoquer ou de subir un accident sans prévenir dès le retour à l'entreprise la personne responsable ;
- de rouler avec un camion ayant une anomalie de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer, par cela, de provoquer une détérioration plus importante du matériel ;
- de ne pas respecter scrupuleusement les directives de l'entreprise en matière d'encaissement, facturation, consignation des emballages.

Les membres du personnel concernés par l'approvisionnement et donc, de ce fait, en contact soit avec les fournisseurs, soit avec les clients, doivent prendre connaissance et tenir compte des dispositions prévues dans les différents protocoles de sécurité signés tant en amont qu'en aval.

ARTICLE 4 – ECHELLE ET NATURE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'entreprise, à la suite d'un agissement d'un salarié considéré comme fautif.

Les sanctions susceptibles d'être prises suivant le degré de gravité de la faute sont les suivantes :

- Avertissement écrit ;
- Mise à pied de 1 jour à une semaine ;
- Mutation disciplinaire ;
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour faute lourde.

ARTICLE 5 – DROITS DE DEFENSE DES SALARIES

Procédure disciplinaire :

Aucune faute ne peut être invoquée au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'entreprise en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motive.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'entreprise lors de l'entretien. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Alcootest

Pour des emplois dont il convient de déterminer la liste, il peut être fait recours à l'alcootest. Il faut que ces emplois comportent des risques pour les biens ou les personnes en cas de consommation excessive d'alcool.

L'entreprise peut mettre à la disposition des salariés concernés des alcootests à titre préventif.

Elle peut, également, procéder devant témoin, à un contrôle d'alcootest à condition d'avertir le salarié concerné de la possibilité qui lui est faite de bénéficier d'une contre-expertise.

Vols dans l'entreprise

En cas de disparition renouvelée et rapprochée de matériels, marchandises ou objets appartenant à l'entreprise, celle-ci se réserve la possibilité de demander au Personnel de se soumettre à toute mesure de vérification des objets transportés à l'exclusion de toute fouille corporelle.

Les salariés concernés peuvent demander l'assistance d'un représentant du Personnel et pourront en tout état de cause refuser une telle vérification.

Congé exceptionnel

Le cas échéant, les travailleurs (à part les travailleurs journaliers) bénéficient de congé exceptionnel pour les événements ci-après sans que cela ne dépasse 10 jours par an :

- Mariage civil ou religieux de l'agent
- Mariage d'un enfant de l'agent

- Naissance d'un enfant de l'agent
- Décès du/de la conjoint(e) ou d'enfants
- Décès d'un membre de la famille de l'agent (parents, beaux-parents, bru ou gendre ...)
- Circoncision d'un enfant à charge
- Problèmes de logement lié au déménagement
- Problèmes de logement liés à un cambriolage, à un sinistre ou à une catastrophe naturelle

ARTICLE 6 – RESPECT DE LA DIGNITE DU SALARIE

Harcèlement sexuel

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement d'une personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, et imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

Harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

En, revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui aura procédé à de tels agissements.

Code de conduite

Chaque membre du personnel est tenu de lire, de comprendre et de signer le Code de conduite.

ARTICLE 7 – FORMALITES ET DEPOT

Le présent Règlement a été :

- Soumis pour avis aux membres du Comité d'Entreprise (à défaut aux Délégués du Personnel) ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence ;
- Communiqué en deux exemplaires, accompagné de l'avis des représentants du Personnel à l'Inspecteur du Travail ;
- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le :

Il entrera en vigueur dès la date de sa publication.

Date :

Signature de l'entreprise :

Logo de
l'entreprise

FIFANEKENA FAMPIASANA TANY MANDRITRA NY FOTANA VOAFETRA

IAHAY MANAO SONIA ETSY AMBANY,

Andaniny

Ramatoa/Andriamatoa (*Anarana, Fanampin'anarana*)
Monina ao @ Fkt..... Kaomina/ Commune
Kara-panondro n° natao tao.....ny
Misolo tena ireo tompo-tany,PK côté G/D, RN.....
Coordonnées GPS araka ny fanamarinana ampiarahina etoana

Ankilany:

Ny orinasa
Manana ny foibeny ; mpanatanteraka ny asa eo amin'ny RN....., PK ... - PK
Voasolo tena ny nomen-pahefana (*Anarana, Fanampin'anarana*),
Kara-panondro n°....., natao tao..... lny

DIA NANA FIFANARAHANA TOY IZAO MANARAKA IZAO

Andalana 01 : Votoatin'ny Fifanarahana

Ity fifanarahana ity dia mamaritra ny fepetra fitrandrahana ny toerana eo @ RN....., PK côté G/D, ,
Coordonnées GPS), izay ilaina amin'ny fanatanterahana ny tetikasa PACT,
ho (*hamarino anaty sokera*)

- famatsiana akora (*Fidio : Vato, Tany, Fasika*), ka vivavinaina hom3 no hotrandrahana.
- Na antony hafa (*mariho etoana*)

mandritra ny fotoana, voafetra. ho.....taona na mandra-pifaran'ny tetikasa fanamboaran-dalana

Andalana faha 02 : Ny Tambiny sy ny Fanonerana

Ny tambiny feno/ isan-taona dia mitentina..... Ariary naAr ,
araka ny fifanarahana teo amin'ny andaniny syn y ankilany avy.

Andalana faha 03 Fomba fanomezana ny tambiny

Ny fomba fandoavana azy dia

Lelavola ☐

Taratasim-bola (chèque) ☐

Ny fanatanterahana ny fandoavana azy dia

Aloa tanteraka eo am-panaovanan-tsonia ☐

Aloa 50% eo am-panaovanan-tsonia ary 50% amin'ny fifaranan'ny fitrandrahana ☐

Hafa (homarihina eto) ☐

Andalana faha 04 : Fepetra hafa

Hampiasaina mandritra ny fotoana voavetra tao @ andalana 01 ny tany.

Raha ilaina ny fanitarana na fanovana ny fampiasana ny tany, dia hisy fifanarahana vaovao hifanarahana'ny roa tonta.

Andraikitra ny orinasa ny miantoka ny fitafo fiarovana mifanaraka tsara amin'ny asa ataon'ireo rehetra miasa ao amin'ny famatsiana akora, sy ny manolo izany rehefa tonta .

Andraikitra ny orinasa ny mandoa izay tamberina mifandraika amin'y fitrandrahana ny tany

Natao teto ny.....

Ny Tompon-tany na ny solontenany nomen-pahefana

Solontena nomen-pahefana avy amin'ny Orin'asa

(Anarana, Andraikitra)

Solontenan'ny Mpanara-mason'ny asa

Ampandalovina ao amin'ny Kaominina

*(mariho an-tsoratra hoe « ekena fa mifanaraka amin'ny
ambana hita eny an-toerana ny voalazan'ny fifanarahana »*

*(mariho an-tsoratra hoe nampandalovina
sy napetraka teto amin'ny Kaomina)*

(Anarana, Andraikitra)

(Anarana, Andraikitra)

MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR LES CADRES

LE PRÉSENT CONTRAT (« le Contrat ») est conclu le, par et entre :

- La Société, opérant sous le nom commercial, ayant son siège au

NIF :

STAT :

RCS :

représentée par Mr.

Directeur des Travaux (le « Client »),

et

- Mr/Mme, demeurant au, ci-après désigné le/la « Salarié(e) »

Attendu que le Client a contracté avec le **Projet PTML** pour les travaux de réhabilitation de

Attendu que, le Client souhaite que le(la) Salarié(e) fasse partie de l'équipe ; et

Attendu que le(la) Salarié(e) a accepté de fournir lesdits services ;

Par ces motifs, les parties au présent contrat sont convenues de ce qui suit :

1. Services

(i) Le/la Salarié.e fournit les services spécifiés ci-dessous :

.....
.....
.....

(ii) Le/la Salarié.e soumet des rapports au Client sous la forme et dans les délais spécifiés ci-dessous :

.....
.....
.....

2. Calendrier

Le(la) Salarié(e) fournit les Services pendant la période commençant le et s'achevant le, ou durant toute autre période dont les parties pourraient ultérieurement convenir par écrit.

3. Paiement

A. Montant du contrat

Pour les Services fournis conformément à l'Annexe A, le Client paie au/à la Salarié.e la somme forfaitaire de **Ariary** (.....

Ariary), étant entendu que ce montant comprend la totalité des coûts et des bénéfices du(de) salarié(e), y compris les débours, ainsi que toutes obligations fiscales dont il.elle pourrait être redevable.

B. Calendrier des Paiements

Les paiements se feront à chaque fin de mois, sur présentation de la facture y afférente.

C. Conditions de Paiement

Les paiements sont en Ariary dès réception des Rapports ci-dessus listés.

**4. Administration du
Projet**

A. Coordinateur.

Le Client désigne comme coordinateur M. ; le Coordinateur est responsable de la coordination des activités relevant du Contrat, de l'acceptation et de l'approbation des rapports et autres produits au nom du Client, ainsi que de la réception et de l'approbation des factures devant donner lieu à un paiement.

B. Rapports

Les rapports seront présentés au cours de la mission et servent de base aux paiements à effectuer conformément au paragraphe 3.

**5. Normes de
Performance**

Le.la Salarié.e s'engage à fournir les Services conformément aux normes professionnelles et déontologiques, de compétence et d'intégrité les plus exigeantes.

6. Devoir de Réserve

Pendant la durée du présent Contrat et les deux années suivant son expiration, Le.la Salarié.e ne divulgue aucune information exclusive ou confidentielle concernant les Services, le présent Contrat sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Client.

**7. Propriété des
Documents et
Produits**

Tous les rapports, études ou autres produits, sous forme de graphiques, logiciels ou autres, que Le.la Salarié.e aura préparé pour le compte du Client au titre du présent Contrat deviennent et demeurent la propriété du Client.

8. Congés

Le(la) salarié(e) bénéficie des congés ci-après :

- Congé payé : 2,5 jours calendaires par mois (Art. 125 du Code du Travail)
- Congé exceptionnel payé pour un maximum de dix jours ouvrables par an (Art. 87 du Code du Travail) : naissance d'un enfant, décès d'un parent ou d'un(e) frère / sœur, hospitalisation d'un membre du ménage ...

9. Activités interdites

Le.la Salarié.e convient que, pendant la durée du présent Contrat, ni lui-même ni toute entité qui lui est affiliée ne seront autorisés à fournir des biens, travaux, ou services (autres que les Services et toute prolongation desdits Services) pour tout projet qui résulterait desdits Services ou lui serait étroitement lié, sauf accord préalable écrit du Client.

**10. Conditions de
résiliation**

Chaque partie dispose du droit de résilier le contrat à tout moment, de leur propre initiative et de quelque raison que ce soit, sous réserve d'une notification écrite préalable de trente (30) jours.

- 11. Droit applicable et Langue du Contrat** Le Contrat est soumis au droit de la République de Madagascar et la langue du Contrat est le Français.
- 12. Règlement des différends** Tout différend lié au présent Contrat que les parties ne pourraient régler à l'amiable sera soumis à la compétence du Tribunal de Commerce d'Antananarivo.

Fiat en deux exemplaires à le

POUR LE CLIENT

Signé par :

Titre :

POUR LE/LA SALARIE.E

Avec la mention manuscrite « lue et approuvée »

Annexe : Code de conduite

MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR LES OUVRIERS

LE PRÉSENT CONTRAT (« le Contrat ») est conclu le, par et entre :

- La Société, opérant sous le nom commercial, ayant son siège au

NIF :

STAT :

RCS :

représentée par Mr.

Directeur des Travaux (le « Client »),

et

- Mr/Mme, demeurant au, ci-après désigné le/la « Salarié.e »

Attendu que le Client a contracté avec le Projet PNCM pour les travaux de réhabilitation de la route ;

Attendu que, le Client souhaite que le/la Salarié.e fasse partie de l'équipe ; et

Attendu que le/la Salarié.e a accepté de fournir lesdits services ;

Par ces motifs, les parties au présent contrat sont convenues de ce qui suit :

13. Services

- (i) Le/la Salarié.e fournit les services spécifiés ci-dessous :

.....
.....
.....

- (ii) Le/la Salarié.e n'est redevable d'aucun rapports au Client

14. Calendrier

Le/la Salarié.e fournit les Services pendant la période commençant le et s'achevant le, ou durant toute autre période dont les parties pourraient ultérieurement convenir par écrit.

15. Paiement

A. Montant du contrat

Pour les Services fournis conformément à l'Annexe A, le Client paie au/à la Salarié.e la somme forfaitaire de **Ariary** (..... Ariary), étant entendu que ce montant comprend la totalité des coûts et des bénéfices du/de salari.e, y compris les débours, ainsi que toutes obligations fiscales dont il/elle pourrait être redevable.

B. Calendrier des Paiements

Les paiements se feront à chaque fin de mois.

C. Conditions de Paiement

Les paiements seront en Ariary.

16. Administration du Projet

A. Coordinateur.

Le Client désigne comme coordinateur M. ; le Coordonateur est responsable de la coordination des activités relevant du Contrat.

17. Normes de Performance

Le.la Salarié.e s'engage à fournir les Services conformément aux normes professionnelles et déontologiques, de compétence et d'intégrité les plus exigeantes.

18. Devoir de Réserve

Pendant la durée du présent Contrat et les deux années suivant son expiration, Le.la Salarié.e ne divulgue aucune information exclusive ou confidentielle concernant les Services, le présent Contrat sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Client.

19. Congés

Le.la salarié.e bénéficie des congés ci-après :

- Congé payé : 2,5 jours calendaires par mois (Art. 125 du Code du Travail)
- Congé exceptionnel payé pour un maximum de dix jours ouvrables par an (Art. 87 du Code du Travail) : naissance d'un enfant, décès d'un parent ou d'un.e frère / sœur, hospitalisation d'un membre du ménage ...

20. Droit de retrait

Pour toute situation de travail qui, objectivement, présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des travailleurs, le.la salarié.e concernée en alerte immédiatement l'employeur. Après consultation de la Mission de contrôle, il/elle peut se retirer d'une telle situation : la.les journée.s non travaillée.s durant le retrait seront des journées payées.

21. Conditions de résiliation

Chaque partie dispose du droit de résilier le contrat à tout moment, de leur propre initiative et de quelque raison que ce soit, sous réserve d'une notification écrite préalable de trente (30) jours.

22. Droit applicable et Langue du Contrat

Le Contrat est soumis au droit de la République de Madagascar et la langue du Contrat est le Malagasy (**à traduire par l'entreprise**)

23. Règlement des différends

Tout différend lié au présent Contrat que les parties ne pourraient régler à l'amiable sera soumis à la compétence du Tribunal de Commerce d'Antananarivo.

Fiat en deux exemplaires à le

POUR LE CLIENT

POUR LE.LA SALARIE.E

Signé par :

Avec la mention manuscrite « lue et

Titre :

approuvée »

Annexe : Code de conduite.

Annexe 13 : Modèle de contrat pour les travailleurs journaliers (version française et malagasy)

Age \geq 18 ans

Version française

LOGO Entreprise

CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES JOURNALIERS

L'Employeur :

L'Entreprise, ayant son siège social au,
représentée par, (fonction),
D'une part,

L'Employé :

Nom et prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

CIN n° : du..... à.....

Adresse:.....

N° téléphone :

D'autre part.

A établi le présent contrat suivant la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code de travail, le décret n° 2023-563 du 17 mai 2023 fixant les Salaires Minima d'Embauche et d'Ancienneté par catégorie professionnelle et la rémunération minimale mensuelle, ainsi que les manuels de procédure des projets financés par la Banque mondiale.

ARTICLE PREMIER (1) : FONCTION ET LIEU D'EMPLOI

Mr/Mme/Mlleest recruté(e) en qualité de appartenant à la catégorie professionnelle

Les parties conviennent expressément que le lieu de travail de l'Employé est sur la RN..... du PK au PK, dans la Région

Si besoin, l'Employeur peut transférer ou affecter l'employé dans une autre lieu ou fonction ayant la même catégorie mentionnée ci-dessus.

L'Employeur prend les mesures les plus appropriées pour assurer le transport du personnel aller – retour si les lieux de travail se trouvent à plus de 5 km de leur logement.

ARTICLE 2 : DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat prend effet à compter du, et est conclu pour une durée déterminée de et jusqu'à la fin du chantier sur(localisation des travaux).

L'Employé effectue une période d'essai de jours/mois. Durant cette période, les deux parties sont libres de mettre fin le contrat et sans condition.

ARTICLE 3 : REMUNERATIONS ET INDEMNITES DIVERSES

L'Employé percevra une rémunération mensuelle de Ariary, et à titre de salaire de base auquel sera déduit de la CNAPS – SMIE et IRSA.

L'Employeur assurera le paiement des 50% de la rémunération mensuelle dans le cas où le nombre de jour de travail manquant ne dépend pas de l'Employé.

Tous les Employés reçoivent mensuellement, une indemnité de logement et une indemnité de restauration d'un montant de Ariary selon leur fonction et leur catégorie professionnelle.

Les employeurs facilitent l'approvisionnement en nourriture des travailleurs si l'emplacement du marché permanent est à plus de 10 km de la résidence de la majorité des travailleurs. Tous les salariés peuvent en

bénéficier, mais l'opération ne devrait pas être à but lucratif.

ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL

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

- 130 % des heures normales pour les huit premières heures de travail d'une semaine
- 150% des heures normales si la durée de travail dépasse les 8 heures
- 150 % des heures normales pour le travail de dimanche ou des jours fériés

ARTICLE 5 : CONGES

L'Employé a droit à un congé payé à la charge de l'Employeur, à raison de deux jours et demi (2,5) par mois calendaire de service effectif, soit l'équivalent de trente (30) jours par année.

L'utilisation de congé suivra la planification établie par l'Entreprise. La date des congés sera fixée d'un commun accord avec l'Employeur, en tenant compte des nécessités de service.

Les salariés ont le droit de recevoir l'intégralité de leur salaire pendant leurs vacances. En cas de rupture du contrat de travail, il appartient à l'entreprise de verser l'intégralité du montant de l'indemnité due à un salarié s'il ne l'a pas perçue au cours de son emploi dans l'entreprise.

Entre autres, l'Employé peut jouir des permissions exceptionnelles dans la limite de dix (10) jours par an à l'occasion d'évènements de famille. Les permissions exceptionnelles non demandées dans la période d'une année sont nulles et non cumulables.

ARTICLE 6 : ABSENCE, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENT DE TRAVAIL

1er cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel :

L'Employé devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 5 jours. En cas de prolongation d'arrêt de travail, l'Employé devra transmettre dans les mêmes délais, le certificat médical justifiant cette prorogation.

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :

L'Employé bénéficiera, tant pour l'indisponibilité que pour l'incapacité permanence qui en résulteraient, du régime institué par le Code de Prévoyance sociale et ses textes d'application en vigueur. A cet effet, l'Employé sera affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS) conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 7 : SOINS MEDICAUX

L'Employeur prend en charge les soins médicaux des Employés, par la mise à disposition d'une infirmerie au sein de l'Entreprise ou dans un centre de santé de base au niveau local. La famille de l'Employé (sa femme et ses enfants) bénéficie également du même traitement médical.

L'entreprise a l'obligation d'assurer la prise en charge des soins et du traitement médical des Employés en cas d'accident du travail. Toutefois, l'Employeur a le droit de remplacer ou de retirer l'employé en question, si sa maladie ou son traitement dure jusqu'à six mois ou s'il est incapable d'exercer ses fonctions.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS DIVERSES

Pour la protection de l'intérêt de l'Entreprise, l'Employé s'engage à :

- Respecter les horaires de l'entrée et de sortie de travail au sein de l'Entreprise
- Ne pas s'endormir pendant les heures de travail
- Respecter le règlement intérieur de l'Entreprise
- Respecter inconditionnellement le code de travail, qu'il soit énoncé ou non dans le présent contrat de travail
- Se comporter convenablement envers les responsables hiérarchiques et les autres employés, éviter les VBG, la violence physique, l'état d'ivresse et la prise des drogues pendant les heures de travail, etc. lesquels feront l'objet d'un avertissement, d'une mise à pied ou même d'un renvoi sans préavis
- Pendant la durée du contrat, de même qu'après la cessation dudit contrat, l'Employé sera tenu au secret professionnel et s'interdit d'utiliser à son profit ou de divulguer les renseignements de nature confidentielle dont il aura eu connaissance au cours de son service.

- Pendant les heures de travail, ne pas exercer une autre activité professionnelle, et en dehors des heures de travail, ne pas avoir une activité à celle de l'objet social de l'Employeur, ou exercer au sein d'une entreprise ayant une activité similaire à celle de l'Employeur ou susceptible de faire une concurrence à ce dernier ou de nuire à la bonne exécution des services convenus

Responsabilité de l'Employeur :

Outre les équipements de protection individuelle standard, l'entreprise garantit aux travailleurs les équipements de protection spécifiques tels qu'énumérés ci-dessous, et leur remplacement en cas d'usure

EPI standard

- Casque
- Gilet fluorescent
- Chaussure de sécurité

EPI spécifiques au poste

- Gants
- Lunettes
- Tout autre équipement spécifique adapté à la fonction
- les équipements de protection collective (EPC) adaptés à leur poste respectif :

Responsabilité de l'Employé :

Tous les Employés doivent respecter le règlement intérieur de l'Entreprise et le code de conduite individuelle prévu par le projet.

En cas de non-respect de ces règles, l'Employeur a le droit d'appliquer les mesures disciplinaires qui pourraient inclure : un rappel à l'ordre par écrit, avertissement par écrit, mise à pied de trois (3) à huit (8) jours sans rémunération et licenciement

Les Employés doivent respecter les dispositifs en matière de sécurité au travail et porter les EPI susmentionnés en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre des activités liées au projet.

Suivant la catégorie professionnelle de l'Employé, ces clauses seront appliquées tant au niveau central de l'entreprise qu'au niveau de tous les chantiers.

ARTICLE 9 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat est rompu pour quatre (4) causes :

- Le licenciement par l'Employeur,
- La démission de l'Employé
- L'accord de volonté des parties
- En cas de force majeure laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Le présent contrat ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties, que dans le cas de faute lourde prévus dans le règlement intérieur et le code de conduite individuelle signé par l'Employé.

La fin du contrat à durée déterminée ne nécessite pas un préavis.

La rupture du présent contrat initiée par les deux parties entraînera le paiement d'une indemnité de préavis prévue dans les textes en vigueur.

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit notifier à l'autre partie sa décision écrite avec indication des motifs sur lesquels elle se fonde. La date de réception de la lettre de licenciement ou de démission fixe le point de départ du préavis.

En cas de rupture du contrat, l'Employé percevra :

- Son solde du salaire à la date de son départ
- L'indemnité compensatrice de congé non pris avant la rupture
- À un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur, sauf en cas de faute lourde
- À la délivrance d'un certificat de travail

ARTICLE 10 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Malgré ce qui précède, il est important de noter que l'employeur peut suspendre des employés en fonction de

leurs besoins pour le type de travail disponible, avec un préavis d'au moins 15 jours. A défaut de ce préavis, il est passible de salaires journaliers équivalents à 15 jours.

ARTICLE 11 : DIFFERENDS INDIVIDUELS

Tous différends entre les deux parties doivent être résolus à l'amiable. Dans le cas où la solution à l'amiable ne pourrait être trouvée, les différends devront être transmis à l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour traitement suivant le mécanisme de gestion des plaintes mis en place.

Si aucune résolution n'est trouvée au niveau de l'UCP, l'affaire sera transmise auprès de la juridiction compétente.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINALES

L'Employé reconnaît avoir lu et reçu des copies du présent contrat, du code de conduite individuelle appliqué au sein de l'Entreprise et du projet.

L'Employeur et l'Employé, acceptent et s'engagent à respecter les clauses du présent contrat, ainsi que celles du code de travail en vigueur, même si certaines clauses dans le code de travail et les textes subséquents ne sont pas inscrites dans ce contrat.

Toute modification qui sera apportée au présent contrat fera l'objet d'un avenant signé par les deux parties, notamment la prolongation de la durée du contrat, le changement de poste, de fonction et/ou de salaire de l'Employé.

Fait à le

L'Employé
(précédé de la mention manuscrite "lu et approuvé")

L'Employeur

Version Malagasy

LOGO ENTREPRISE

FIFANARAHANA ARAK'ASA AMINA MPIASA AN'ANDRO

Ny Mpampiasa:

Ny orinasa, manana ny birao foibe (siege social) ao

Soloin', (anarana, andraikitra)tena,

Andaniny

Sy

Ny mpiasa :

Anarana :

Daty sy toerana nahaterahana:

Zanak'i :

Sy:

Zom-pirenena:

CIN n° : natao ny tao

Adiresy:

Finday:

Ankilany.

Dia manao izao fifanarahan'asa izao araka ny lalàna mifehy ny asa eto Madagasikara n°2003-044 tamin'ny 28 Jolay 2004, ny didi-panjakana n° 2023-563 tamin'ny 17 Mey 2023 mametraka ny karama farany ambany indrindra amin'ny fandraisana mpiasa sy ny karama ambony amin'ny sokajy matihanina amin'ny karama farany ambany indrindra isam-bolana, syn y fepetra mifehy ny tetikasa vatsian'ny Banque mondiale vola.

ANDININYVOALOHANY (1) : ASA SY TOERANA IASANA

Andriamatoa/Ramatoa.....

dia raisina ho ao anatin'ny sokajy

Eken'ny andaniny sy ny ankilany fa ny toerana hiasan'ny mpiasa dia ao amin'ny RN....., manomboka ny PK ka hatramin'ny PK, ao amin'ny Faritra

Raha ilaina, ny Mpampiasa dia afaka mamindra na manendry ny mpiasa any amin'ny toerana hafa na asa mitovy amin'ny sokajy voalaza etsy ambony.

Mandray ny fepetra sahaza ny Mpampiasa mba hiantohana ny fitaterana ireo mpiasa mandroso sy miverina raha toa ka mihoatra ny 5 km miala ny toeram-ponenany ny toeram-piasana.

ANDININYFAHA 2 FAHARETAN'NY FIFANARAHAN-KASA SY FE-POTOANA FITSAPANA

Ity fifanarahana ity dia dia voafetra ka manan-kery manomboka amin'ny, ary mandra-pahatapitry ny asa eo amin'ny (toerana misy ny asa).

Ny mpiasa dia mamita ny fe-potoana andrana mandritra nyandro/volana. Mandritra io vanim-potoana io dia malalaka ny roa tonta hampitsahatra ny fifanarahana tsy misy fepetra.

ANDININYFAHA 3: MOMBA NY KARAMA SY TAMBINY Hafa

Hahazo karama Ariary isam-bolana ny mpiasa, ary ho karama fototra izay hesorina amin'ny CNAPS – SMIE sy IRSA. .

Ny Mpampiasa dia hiantoka ny fandoavana ny 50% amin'ny karama isam-bolana raha toa ka tsy miankina amin'ny mpiasa ny isan'ny andro fiasana tsy hita.

ANDININY FAHA (3) :

Amin'ny fotoana hanaovana Sonia ity fifanarahana'asa ity, ny karama isam-bolana nifanarahana dia Ariary, izany hoe Fmg, araka ny mari-karama isan-tsokajiny farany ambany mifanaraka @ lalana velona. Iantohan'ny orinasal ny fandoavana ny 50% n'ny karama isam-bolana raha tsy antony avy amin'ny mpiasa no tsy nahafeno ny fetr'andro. iasany.

Ny mpiasa rehetra dia mahazo tambina hofan-trano sy solon-tsakafo Ariary isam-bolana araka ny asany sy ny sokajy misy azy avy.

Tokony ho mandrindra ny famatsiana ireo hoenti-manana ny sakafo ho an'ny mpiasan'ny mpiasa, raha mihoatra ny 10 km ny fonenan'ny mpiasa maro an'isa ny toerana misy ny tsena maharitra. Afaka mihanoka izany ny mpiasa rehetra. Ny famarotana izany aminy anefa dia tokony tsy hakany tombony.

ANDININY FAHA (4) : NY ORA FIASANA

- Voafaritra ho adiny valo isan'andro na 208 isam-bolana ny ora fiasan'ny mpiasa.
- Ny ora mihoatra io ora voalaza io dia sokajiana ho ora ambony ampanga (heure supplémentaire)

Ka mitsinjara toy izao :

- 130% no tahan'ny ora iasana ara-dalana hoan'ny adiny valo voalohany amin'ny herin'andro iray
- 150% no tahan'ny ora iasana ara-dalana raha mihotra ny adiny valo
- 150% no tahan'ny ora iasana ara-dalana ny andro alahady na andro fety

ANDININY FAHA 5: FIALAN-TSASATRA

- Manana zo hiala sasatra handraisa-karama 2,5 andro isam-bolana ny mpiasa, izany hoe voaisa ho telopolo (30) andro izany ao anatin'ny taona iray. Ny fandehanana hiala sasatra dia ifanarahana'ny mpampiasa sy ny mpiasa.
- Ny fepetra fampiasana ny fialan-tsasatra dia manaraka ny drafitra apetraky ny orinasa ka ananan'ny mpampiasa zo ny handà na hanemotra ny fialan-tsasatra angatahin'ny mpiasa raha misy antony arak'asa mafonja.
- Manana zo hisitraka ny tambikaramany feno ny mpiasa mandritra ny fialany sasatra. Raha sanatria ka misy fahatapahany ny fifanarahana arakasa dia andraikitry ny orinasa ny mandoa feno ny tambikarama tokony hoazon'ny mpiasa iray raha toa ka tsy nisitraka izany izy nandritra ny fotoana niasany tao amin'ny orinasa.
- Ankoatra izany, ny mpiasa dia afaka mahazo tombontsoa amin'ny fialan-tsasatra miavaka hatramin'ny folo (10) andro isan-taona noho ny zava miseho eo amin'ny fianakaviana. Ny fahazoan-dàlana miavaka tsy nangatahana tao anatin'ny herintaona dia foana ary tsy azo atambatra.

ANDININY FAHA 6: NY TSY FAHATONGAVANA, NY ARETINA SY TRANGAN-DOZA MIFANDRAIKA AMIN'NY ASA

Tranga voalohany : tsy tonga noho ny aretina na loza tsy mifandraika amin'ny asa:

- Ny mpiasa dia tsy maintsy manome taratasy fanamarinana ara-pitsaboana manamarina ny tsy fahatongavany ao anatin'ny 5 andro. Raha misy fanitarana ny fampiatoana ny asa, ny mpiasa dia tsy maintsy mamindra, ao anatin'ny fe-potoana mitovy, ny taratasy fanamarinana ara-pitsaboana manamarina izany fanitarana izany.

Tranga faharoa : loza mifandraika amin'ny asa

- Ny Mpiasa dia hahazo tombony, na noho ny tsy fisiana na noho ny tsy fahatomombanana maharitra aterak'izany, avy amin'ny fitondrana napetraky ny Fehezan-dalàna momba ny fiahiana ara-tsosialy sy ny andinin-teny fampiharana azy. Ho an'izany dia hikambana amin'ny Tahirim-bolam-pirenena ho an'ny fiantohana ara-tsosialy (CNAPS) ny mpiasa araka ny soratra manankery.

ANDININY FAHA 7: MOMBA NY FITSABOANA

Ny mpampiasa dia miandraikitra ny fitsaboana omena ny mpiasa ao amin'izay sampam-pitsaboana misy eo an-toerana na eo anivon'ny orinasal. Misitraka ny fitsaboana ao amin'izay toeram-pitsaboana koa ny vady aman-janany.

Adidin'ny orinasa ny miantoka ny fitsaboana ny mpiasa tratran'ny loza am-perinasa ary zon'ny mpampiasa ihany koa ny manolo na manala ny mpiasa iray raha toa ka maharitra hatrany amin'ny enimbolana ny aretina na ny tsy fahafahany manantanteraka ny asany.

ANDININY FAHA8: FEPETRA SAMIHAF

Ho fiarovana ny Orinasa ny tombotsoany dia manaiky ny Mpiasa fa :

- Hanaja ny ora fidirana sy firavana ato amin'ny toeram-piasana
- Tsy azo atao ny matory amperinasa
- Hanaja ny FITSIPIKA ANATY MIFEHY NY ORINASA
- Hanaja tanteraka ny voalazan'ny lalànan'ny asa voambara na tsia ato amin'ity fifanarahana'asa ity
- Mitondra tena araka ny tokony ho izy amin'ireo mpitantana andalana sy mpiasa hafa. Ny fitondran-tena ratsy toy ny herisetra mifototra amin'ny lahy sy ny vavy (VBG), ny fifampikasihana-tanana, ny fahamamoana mandritra ny fotoam-piasana sy ny fidorohana zava-mahadomelina, sns, dia tsy azo leferina velively ka mitarika fandroahana avy hatrany tsy misy tambim-pampandrenesana mialoha
- Tsy hanaparitaka any ivelany izay rehetra fantatrao momban' ny ara-teknika, nyara-bola, ny ara-barotra mikasika ny Orinasa mandritra ny fotoana iasanao sy aorian'ny fotoana ialànao.
- Tsy hanao asa ankoatran'ny asa ifanarahana ka mety hisian'ny fifaninananaamin'ny Orinasa izany na koa asa hafa mety hanembatsembana ny fanatanterahanany asa ao amin'ny Orinasa

➤ Andraikitry ny mpampiasa

Ho fanampin'ny fitaovam-piarovana manokana mahazatra, ny orinasa dia miantoka ny fitaovana fiarovana manokana ho an'ny mpiasa araka ny voatanisa etsy ambany, ary ny fanoloana azy rehefa misy fitafy.

Fiarovana EPI mahazatra

- Casque (aro-loha)
- Gilet fluorescent (aron'akanjo)
- Kiraro fiarovana

Fiarovana EPI manokana araka ny asa

- fonon-tanana (Gant)
- Solomaso
- Izay fitaovana manokana hafa mifanaraka amin'ny asa

Fitaovana fiarovana iombonana (EPC) mifanaraka amin'ny toerana misy azy avy:

➤ Andraikitry ny mpiasa

Ny mpiasa rehetra dia tsy maintsy manaraka ny fepetra anatiny sy ny fitsipi-pitondrantena napetraky mpandrindra ny tetik'asa.

Raha sendra misy ny fandikan-dalàna voamarina dia zon'ny mpampiasa ny mampihatra ny sazy fifehezana voalaza ao amin'ireto lalàna ireto: fampitandremana voalohany, fampitandremana faharoa, fampihatoana amin'ny asa mandritra ny telo (3) ka hatramin'ny valo (8) andro, fandroahana

Ny mpiasa dia tsy maintsy manaraka ny fitsipika momba ny fiarovana ny toeram-piasana ary mitafy ny EPI voalaza etsy ambony amin'ny fotoana rehetra any amin'ny toeram-piasana na mandritra ny hetsika mifandraika amin'ny tetikasa.

Araka ny sokajin'asa misy ny mpiasa dia mihatra ny fampiharana ireo lalàna ireo any amin'ny birao foibe na aty amin'ny birao masoivohon'ny orinasa (chantier)

ANDININY FAHA 9 : FAHATAPAHAN'NY FIFANARAHANA

Ity fifanarahana'asa ity dia tsy azon'ny andaniny sy ny ankilany tapahana raha tsy misy fahadisoana bevava ataon'ny mpiasa araka izay voalazan'ny lalàna mifehy ny asa, ny fepetra sy ny fitsipika ato anatin'ny orinasa.

Ny fahataperany ny fifanarahana'asa amin'ny fotoana voafaritry dia tsy hilana tamby solom-pandrenesana.

Ankoatr'ireo voalaza ireo, ny fanapahana ity fifanarahana'asa ity ataon'ny andaniny sy ankilany dia mitarika fandoavana tampim-pampandrenesana mialoha araka izay voafaritry ny lalàna manan-kery.

Raha misy faharavan'ny fifanarahana dia mahazo tambin-karama mifandraika amin'izay zo tokony ho azony ny mpiasa, arak any fepetra voalaza etsy amin'ny andininy faha 7

Tapaka ny fifanarahana noho ny antony efatra (4) :

- Fandroahana ny mpampiasa,
- Ny fametraham-pialan'ny mpiasa
- Ny fifanarahana'ny andaniny sy ny ankilany
- Raha misy ny tranga tsy azo anoharana, izay apetraka amin'ny fanapahan-kevitra ny fahefana mahefa.

Ity fifanarahana ity dia tsy afaka mifarana aloha loatra amin'ny alalan'ny sitrapon'ny iray amin'ireo antoko ihany, afa-tsy amin'ny tranganà fitondran-tena ratsy voafaritry ny fitsipika anatin'ny sy ny fitsipi-pitondran-tena tsirairay nosoniavin'ny mpiasa.

Ny fiasaran'ny fifanarahana maharitra dia tsy mitaky filazana mialoha.

Ny fampitsaharana an'io fifanarahana natomboky ny roa tonta io dia hiafara amin'ny fandoavana ny tambin-karama voalaza ao amin'ny lahatsoratra manan-kery.

Tsy maintsy mampandre ny ankilany momba ny fanapahan-keviny an-tsoratra ny antoko mandray andraikitra amin'ny fampitsaharana ny fifanekena asa, manondro ny antony iorenan'izany, ny datin'ny fandraisana ny taratasy fandroahana na fametraham-pialana no mamaritra ny fiandohan'ny fe-potoana filazana.

Raha misy ny famaranana ny fifanarahana, ny mpiasa dia hahazo:

- ny fifandanjan'ny karamany amin'ny daty nialany
- tambin-karama amin'ny fialan-tsasatra tsy noraisina talohan'ny famaranana
- amin'ny fe-potoana fampandrenesana kajy mifanaraka amin'ny fepetra manan-kery, afa-tsy raha misy ny tsy fitandremana lehibe
- ny famoahana taratasy fanamarinana asa

ANDININY FAHA10 : FEPETRA MANOKANA

Na dia eo aza ireo voalaza eo ambony, dia marihina hatrany fa ity fifanarahana ity dia azon'ny mpampiasa atao ny mampiato ny mpiasa arakaraka ny filany orinasa noho ny karazan'asa misy, ka nahazo fampilazana mikasika izany ny tenany 15 andro farafahakeliny. Ny tsy fanatanterahana mari-pototra ny fampandrenesana dia sandaina solo-karama 15 andro.

ANDININY FAHA 11: NY TSY FIFANARAHANA

Ny tsy fifanarahana miseho eo amin'ny fanatanterahana ity fifanarahana'asa ity dia ezahin'ny roa tonta alamina ara-pirahalaina.

Raha tsy voalaminy roa tonta, dia voatery tsy maintsy atolotra ireo mpiandraikitra misahana ny fitarainana nampetraky ny tetik'asa PACT ny raharaha mialohan'ny hampakarana azy eny amin'ny fitsarana mahefa.

ANDININY FAHA 12: FEPETRA FARANY

Ny mpiasa dia manaiky fa namaky sy nahazo ny dika mitovy amin'ity fifanarahana ity, ny fitsipiky ny fitondran-tenan'ny tsirairay amphisarina ao amin'ny Orinasa ary ny tetikasa.

Ny Mpampiasa sy ny Mpiasa dia manaiky sy manaiky ny hanaja ny fepetran'ity fifanarahana ity, ary koa ny an'ny

fehezan-dalàna momba ny asa manan-kery, na dia tsy tafiditra ao anatin'ity fifanarahana ity aza ny fepetra sasany ao amin'ny fehezan-dalàna momba ny asa sy ny lahatsoratra manaraka.

Ny fanovana rehetra hatao amin'ity fifanarahana ity dia ho lohahevitra amin'ny fanitsiana nosoniavin'ny roa tonta, indrindra ny fanitarana ny faharetan'ny fifanarahana, ny fiovan'ny toerana, ny asany ary/na ny karaman'ny mpiasa.

Natao teto ny

NY MPIASA

(ialohavan'ny teny sora-tanana hoe “voavaky ary ekena”)

NY MPAMPIASA