



MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

UNITÉ DE COORDINATION DES PROJETS (UCP)

PROJET VACCINS COVID-19 (P176841)

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

RAPPORT : VERSION REVISEE 1

Octobre 2021

SOMMAIRE

1	PARTIE INTRODUCTIVE	1
1.1	CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES	1
1.2	BREFS RAPPELS SUR LE PROJET	1
1.3	OBJECTIFS DES PGMO	7
2	GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	8
2.1	EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET.....	8
2.1.1	Aperçu des travailleurs directs	8
2.1.2	Travailleurs contractuels	10
2.1.3	Employés des fournisseurs principaux.....	11
2.1.4	Agents de la Fonction publique	11
2.1.5	Travailleurs communautaires.....	12
2.2	DELAI DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE.....	13
2.3	CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19	13
3	ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	15
3.1	PRINCIPAUX RISQUES ENCOURUS PAR LA MAIN-D'ŒUVRE	15
3.1.1	Considérations générales	15
3.1.2	Considérations spécifiques à la COVID-19	16
3.2	RISQUES LIES AUX LIEUX DE TRAVAIL ET EN MILIEU HOSPITALIER.....	17
3.3	RISQUES LIES A L'INSECURITE DANS CERTAINES ZONES DU PROJET	18
4	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL. CONDITIONS GÉNÉRALES.....	19
4.1	BASES JURIDIQUES DU PGMO	19
4.2	DOCUMENTS DE GESTION DE LA RELATION EMPLOYEUR-TRAVAILLEUR.....	20
4.3	LEGISLATION PAR RAPPORT A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL	20
4.3.1	Hygiène, Sécurité et Environnement du Travail (HSE)	20
4.3.2	Cas des maladies transmissibles dont le COVID-19.....	21
4.3.3	Conventions internationales en matière de santé et sécurité au travail	21
4.3.4	Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale	22
5	PERSONNEL RESPONSABLE	23
5.1	MISE EN ŒUVRE DES PGMO	23
5.2	RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET	23
5.3	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS.....	23
5.4	RECRUTEMENT ET GESTION DES AGENTS DE L'ETAT	24
5.5	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	24
5.6	FORMATION DES TRAVAILLEURS	24

5.7	GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	24
5.8	CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19	24
6	POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE...26	
6.1	SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL	26
6.2	REGLES GENERALES	26
6.3	CONTRAT DE TRAVAIL	26
6.4	LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'ASSOCIATION	26
6.5	LICENCIEMENT	27
6.6	NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES	27
6.7	PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE : TRAVAIL FORCE.....	27
6.8	CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19	27
7	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	29
8	CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET	30
8.1	CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS	30
8.2	REMUNERATIONS	30
	8.2.1 Rémunération des travailleurs directs	30
	8.2.2 Indemnités de mission.....	30
8.3	TEMPS DE TRAVAIL	31
8.4	TEMPS DE REPOS	31
8.5	PERIODES DE CONGE	31
	8.5.1 Congé annuel	31
	8.5.2 Congé de maternité.....	32
	8.5.3 Congés exceptionnels	32
8.6	FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITES DES TRAVAILLEURS.....	33
8.7	CONDITIONS DE LICENCIEMENT	33
8.8	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	34
9	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	35
9.1	PRINCIPES GENERAUX	35
9.2	CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS.....	35
9.3	PORTES D'ENTREE DES PLAINTES.....	36
9.4	DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DES PLAINTES	36
9.5	MODE DE TRAITEMENT	36
9.6	ÉTAPES DE TRAITEMENT DES PLAINTES (SAUF LES PLAINTES VBG).....	37
	9.6.1 Étapes du Règlement à l'amiable.....	37
	9.6.2 Clôture d'un cas	38
	9.6.3 Recours à la justice	39
9.7	MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES.....	39
	9.7.1 Cas de violences basées sur le genre (VBG)	39
	9.7.2 Corruption	39

9.8	SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES	39
9.9	RAPPORTS PERIODIQUES	39
10	GESTION DES AUTRES CATEGORIES DES TRAVAILLEURS	41
10.1	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	41
10.2	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	42
10.3	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	43
11	RENFORCEMENT DE CAPACITÉS	44
12	SUIVI ET EVALUATION.....	46
13	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE UTILISÉS	48

Annexes

Annexe 1	: Synoptique du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs	50
Annexe 2	: Analyse comparative des exigences de la NES 2 et des dispositions de la législation nationale.....	51
Annexe 3	: Code de conduite pour les travailleurs directs	69
Annexe 4	: Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes.....	72
Annexe 5	: Code de conduite pour la direction de l'entreprise.....	76
Annexe 6	: Code de conduite individuel.....	80

Tableaux

Tableau 1	: Répartition du personnel de la DPEV	12
Tableau 2	: Evénements pour un congé exceptionnel accordé.....	32
Tableau 3	: Catégories de plaintes	35
Tableau 4	: Étapes de règlement des plaintes	38
Tableau 5	: Plan de renforcement des capacités.....	45

SIGLES ET ABBREVIATIONS

BIANCO	: Bureau Anti-Corruption
CERC	: Conditional Emergency Response Component
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGP	: Comité de Gestion de Plaintes
CIN	: Carte d'Identité Nationale
COVID-19	: COronaVirus Disease 2019
CSB	: Centre de Santé de Base
DPEV	: Direction de Programme Elargi de Vaccination
EAS-HS	: Exploitations et Abus Sexuels-Harcèlement Sexuel
EPI	: Équipement de Protection Individuel
ESS	: Environmental Social Standard (NES, en Français)
GN	: Guidance Note (Note d'orientation, en Français)
HIMO	: Haute Intensité de Main-d'œuvre
HSSE	: Hygiène (Santé), Sécurité, Sûreté et Environnement
LTGO	: Loi sur la Théorie Générale des Obligations
MGP	: Mécanisme de Gestion de Plaintes
MSANP	: Ministère de la Santé Publique
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONU	: Organisation des Nations-Unies
PAC	: Pôle Anti-Corruption
PGES-C	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PNDV	: Plan National de Déploiement et de Vaccination
PO/PB	: Politiques Opérationnelles/Procédures de la Banque
SAAF	: Service des Affaires Administratives et Financières
SIDA	: Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise
SL	: Service de la Logistique
SRH	: Service des Ressources Humaines
SST	: Santé et sécurité au travail
SSMEV	: Service de la Surveillance des Maladies Evitables par la Vaccination
STV	: Service Technique de Vaccination
S-VBG-E	: Spécialiste VBG de l'Entreprise
UCP	: Unité de Coordination des Projets
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

1 PARTIE INTRODUCTIVE

1.1 CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES

Le nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2018. Il prévoit un certain nombre de dispositions, applicables aux pays membres emprunteurs pour tous les projets d'investissement appuyés par l'Institution. Ledit CES regroupe 10 Normes Environnementales et sociales (NES) qui remplacent progressivement les Politiques Opérationnelles/Procédures de la Banque (PO/PB).

Parmi les NES, la Norme no.2 sur l'emploi et les conditions de travail a pour objectif principal de contribuer à l'amélioration des retombées d'un projet de développement en traitant équitablement les travailleurs et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Dans ce cadre, les objectifs spécifiques de cette dernière sont basés sur les principes ci-après :

- promotion de la sécurité et de la santé au travail,
- non-discrimination et égalité des chances pour les travailleurs d'un projet donné,
- les employés des fournisseurs principaux du projet considéré.

Elle vise également à empêcher le recours à toutes formes de travail forcé et au travail des enfants mineurs, de fournir aux travailleurs des projets les moyens d'évoquer les problèmes qu'ils rencontrent sur leurs lieux de travail et de soutenir les principes de liberté d'association de conventions collectives des travailleurs en accord avec la législation nationale du Madagascar. Dans sa mise en œuvre, la NES 2 prévoit l'élaboration de procédures de gestion des travailleurs des projets afin de garantir l'application de ses dispositions.

Avec l'appui de la Banque, le Projet de vaccins COVID-19 pour Madagascar ou, « le Projet » qui est en cours de préparation doit ainsi s'aligner sur les exigences de cette NES2, ce qui justifie la préparation de ce document qui se rapporte aux procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) durant la mise en œuvre du Projet.

1.2 BREFS RAPPELS SUR LE PROJET

Dans l'objectif de renforcer les activités de réponse d'urgence à la pandémie de COVID-19, le financement du Projet de Vaccins COVID-19 est conçu pour apporter un appui au Gouvernement de Madagascar pour l'acquisition des vaccins et le déploiement d'un programme de vaccination sur toute l'étendue du territoire national. Pour ce faire, le Projet a pour objectif de soutenir le Gouvernement de Madagascar dans la mise en œuvre son Plan National de Déploiement et de Vaccination (PNDV) contre le COVID-19.

Le financement est donc structuré autour des trois composantes complémentaires :

COMPOSANTE 1 : La Banque mondiale fournira jusqu'à 71 millions de dollars US pour financer l'acquisition de vaccins à travers cette Composante.

L'acquisition devrait être mise en œuvre via les mécanismes d'achat AVATT¹ et COVAX². Les vaccins à acquérir sont les vaccins AstraZeneca et Johnson & Johnson. Les 71 millions de dollars US faciliteront l'achat de vaccins pour immuniser complètement jusqu'à 20 pour cent de la population malagasy, soit environ 5,63 millions de personnes. Ces acquisitions seront complétées par d'autres sources pour atteindre l'objectif actuel de couverture du gouvernement de 50,5% de la population. Ce chiffre correspond à l'ensemble de la population adulte de Madagascar. Ce soutien financier est aligné sur le PNDV. En plus des vaccins, cette composante financera les fournitures liées à la vaccination nécessaires à la livraison et à la distribution des vaccins. Ces fournitures comprennent des cotons, des aiguilles, des seringues, etc.

COMPOSANTE 2: Cette composante soutiendra le déploiement des vaccins et les investissements clés dans le système de santé. Ces investissements sont essentiels pour assurer une livraison efficace des vaccins COVID-19 et renforcer le système de santé à long terme.

Sous-composante 2.1: Renforcement de la logistique, chaîne du froid et sites de vaccination (US\$14.6 millions)

- **Renforcement de la logistique et de la chaîne de froid³.** Le système actuel de logistique des vaccins et la chaîne de froid présentent des faiblesses critiques. Le Projet allégera certaines des contraintes en apportant un soutien à tous les niveaux du système.

Cela comprend l'opérationnalisation de la stratégie de distribution, l'identification des besoins en équipement de la chaîne du froid et le renforcement approprié de l'infrastructure de stockage frigorifique, et le renforcement du système existant du GoM pour le suivi et le suivi de la distribution des vaccins (VLMIS) – le tout coordonné par le groupe de travail national sur la logistique des vaccins. Le renforcement des systèmes de transport et de suivi nécessitera l'achat (et l'entretien) de véhicules pour le transport et la supervision des vaccins. Le renforcement de la chaîne du froid nécessitera l'achat de réfrigérateurs solaires et de réfrigérateurs utilisant des réfrigérants à faible potentiel de réchauffement climatique. Ce dernier est réalisé en étroite coordination avec des initiatives similaires, telles que le projet LEAD en cours de la Banque mondiale.

- **Cette sous-composante soutiendra les mécanismes de transport des vaccins COVID-19, depuis la collecte des vaccins au port d'entrée dans le pays et leur déploiement vers les sites de vaccination et l'administration des vaccins.** Ces coûts opérationnels couvriront le déploiement des vaccins fournis par COVAX (20 %

¹AVATT: African Vaccine Acquisition Task Team ou «Equipe spéciale pour l'acquisition de vaccins en Afrique ». Elle achète aussi des vaccins, en complémentarité avec le mécanisme COVAX. L'initiative AVATT est appuyée par l'Union africaine, en partenariat avec Afreximbank et la Banque mondiale

² COVAX (COVID-19 Vaccines Global Access)

C'est une initiative ayant pour but d'assurer un accès équitable à la vaccination contre la COVID-19 dans 172 pays et territoires (80 pays qui peuvent s'autofinancer + 92 pays à faibles revenus dont Madagascar)

Covax est co-dirigé par Coalition for Epidemic Preparedness Innovations (CEPI) + GAVI + OMS + UNICEF

³ Pour le cas du Covishield, la répartition des vaccins dans les districts se fait par avion ou par voie terrestre, dans une caisse isotherme avec un accumulateur +2°C à + 8°C avant d'être conservés dans un réfrigérateur.

Pour repartir les vaccins dans chaque site de vaccination, ils sont transportés dans un porte-vaccin muni d'un accumulateur.

Chaque flacon entamé est non réutilisable après 6h de temps, d'où des pertes dans certains sites de vaccination.

de couverture de la population) et ceux directement achetés par le projet (couvrant 20 % supplémentaires de la population), soit environ 40 % de la population malagasy. Cela impliquera également le recrutement temporaire d'agents de santé pour la phase aiguë du déploiement, des indemnités journalières pour tout le personnel impliqué dans la conduite de la campagne (agents de santé assurant le conseil et l'administration du vaccin, personnes assurant l'enregistrement) et l'utilisation de services mobiles de proximité pour étendre efforts de vaccination.

- **Soutenir les Centres de vaccination et les points de livraison.** Sur la base de l'expérience du déploiement en cours des 250 000 doses initialement reçues, le ministère de la Santé a identifié que les établissements de santé ne sont pas suffisants et pas suffisamment préparés pour la vaccination des groupes de population adulte. Le projet appuiera la mise en place de centres de vaccination (vaccinodromes) à travers l'achat de tentes (qui seront installées dans les enceintes des Centres de santé), tables, chaises et lits et appuiera leur déploiement à travers le pays. Ces Centres de vaccination viendront compléter les hôpitaux et établissements de soins de santé primaires qui fournissent déjà des services de vaccination contre la COVID, permettant notamment une intégration avec les services SRMNIA pour les femmes.
- **Cibler des stratégies pour éliminer les obstacles à l'accès des femmes à la vaccination.** Cela comprendra : (i) le soutien aux points de vaccination au niveau communautaire qui ciblent les femmes (ii) l'inclusion des femmes qui travaillent dans les secteurs informels et en tant qu'agents de santé communautaire dans les groupes prioritaires applicables ; (iii) la fourniture de vaccins et d'informations précises sur les vaccins contre la COVID-19 dans le cadre des services de soins prénatals et de santé reproductive (et autres SRMNIA) ciblant les femmes ; (iv) des brigades mobiles pour les populations difficiles d'accès et vulnérables, y compris les personnes vivant avec un handicap.

Sous-composante 2.2: Renforcement de la surveillance et systèmes d'information (US\$3.2 millions)

- **Sécurité et surveillance des vaccins.** Ce projet constitue une opportunité de renforcer le système de suivi existant des MAPI. Cela comprend la désignation de groupes d'experts formés pour examiner les données sur l'innocuité des vaccins et signaler les MAPI graves, ainsi que pour identifier les groupes potentiels de MAPI, le cas échéant. Le projet soutiendra également la mise en place de politiques et de structures appropriées pour l'indemnisation des personnes qui souffrent de MAPI.
- **Le renforcement de la capacité de Madagascar en matière de séquençage génomique permettra une meilleure surveillance et une meilleure prise de décision épidémiologique sur la base des variants actuels et futurs du COVID-19.** Le séquençage génomique sera essentiel pour cartographier la propagation des variants actuels et futurs préoccupants et pour mettre en œuvre une réponse vaccinale efficace. Les systèmes de surveillance de la vaccination seront renforcés pour s'appliquer à d'autres maladies évitables par la vaccination, y compris celles induites par les chocs climatiques. Madagascar semble actuellement n'avoir qu'une

seule machine de séquençage de nouvelle génération (NGS). Des investissements substantiels sont nécessaires pour établir la capacité de séquençage, ainsi que pour l'équipement auxiliaire pour la préparation des laboratoires et le contrôle de la qualité. Un large éventail d'experts serait également nécessaire pour soutenir la surveillance génomique, notamment des biologistes moléculaires, des bio-informaticiens et des épidémiologistes moléculaires pour l'analyse et l'interprétation des données, des épidémiologistes de terrain, des spécialistes des maladies pour l'interprétation des données générées et des spécialistes de la santé publique pour l'adoption des résultats dans la politique. Les efforts dans le cadre de cette activité exploreront des solutions régionales telles que par le biais du réseau de laboratoires Africa CDC, précisément en raison de la forte exigence de capacité de séquençage et le projet de préparation à une pandémie (P174903) permettrait de mieux permettre des investissements à plus grande échelle.

- **Systèmes d'information soutenant le déploiement des vaccins.** Le projet renforcera les systèmes d'information pour soutenir la qualité des données et l'infrastructure des données pour i) améliorer la distribution des vaccins aux utilisateurs finaux, ii) éviter la capture par les élites ; iii) aider à identifier les produits faux et de qualité inférieure. Le renforcement du système d'information logistique des vaccins facilitera le suivi de la distribution des vaccins depuis leur port d'entrée jusqu'au site de vaccination. Le suivi de la vaccination au niveau individuel permettra la certification numérique des vaccins (complétée par des systèmes sur papier) et aidera à réduire la capture des vaccins par les élites.

Le projet renforcera la capacité du ministère de la Santé à collecter des données de qualité auprès des établissements de santé de première ligne et leur utilisation dans la prise de décision. Cet investissement se fera en étroite collaboration avec les services de surveillance épidémiologique et de planification.

Cette sous-composante nécessitera l'achat d'un nombre limité de dispositifs de saisie de données à utiliser sur les sites de vaccination de temps d'antenne (crédit de données) pour la synchronisation des données, ainsi que le recrutement et le déploiement de personnel supplémentaire.

Sous-composante 2.3: Renforcement des capacités pour la gestion et la mise en œuvre des campagnes de vaccination (US\$5.7 millions)

- **Renforcer les capacités pour (1) la planification et la coordination et (2) l'administration sûre et efficace des vaccins COVID-19.** Le projet renforcera les capacités du personnel administratif clé aux niveaux national et régional, dans les domaines suivants : planification, budgétisation et approvisionnement, distribution des vaccins du niveau central au point d'administration, contrôle de la qualité, réglementation des systèmes de sécurité et d'indemnisation des vaccins, et communications avec le public. Une évaluation de la vulnérabilité climatique et une planification sensible au climat pour se préparer à la vaccination lors de chocs climatiques potentiels, ainsi qu'une optimisation des itinéraires pour réduire la consommation de carburant, seront menées.

- **Le projet appuiera également la formation de vaccinateurs nouveaux et existants et du personnel de santé de première ligne.** Les formations comprendront des modules sur la gestion des vaccins, la conservation, la sécurité des injections, la communication interpersonnelle, la mobilisation communautaire, la détection et la notification des événements indésirables après l'injection, les protocoles pour mener des campagnes de vaccination pendant les chocs climatiques et les rapports sur les activités de vaccination. Il est important de noter que les formations comprendront également un module VBG pour donner aux agents de santé les compétences nécessaires pour prévenir, identifier, gérer et référer les cas possibles de VBG. Les EPI pour les équipes de vaccination sont également inclus dans cette sous-composante et sont complémentaires aux contributions des autres partenaires au développement.
- **Procédures et gestion des déchets biomédicaux.** Ce projet investira également dans et optimisera les plans et les processus de collecte et de transport des déchets du COVID-19 et d'autres déchets médicaux connexes vers les sites d'élimination. Le projet développera et mettra en œuvre en outre des directives et une formation du personnel pour améliorer la gestion des déchets médicaux respectueuse du climat au niveau des installations, en mettant l'accent sur la gestion des déchets dans les zones sujettes aux inondations.

Sous-composante 2.4: Renforcement de la Communication et faire face à l'hésitation vaccinale (US\$3 millions)

- **Pour atténuer la dynamique d'hésitation à la vaccination, cette sous-composante mettra en œuvre un plan national de communication des risques pour assurer la participation de la communauté aux efforts de vaccination contre le COVID-19 et aux mécanismes de responsabilisation.**

Ce projet capitalisera les engagements antérieurs du GoM contre les épidémies de peste et de rougeole, utilisera le réseau existant d'agents de santé communautaires, d'organisations non gouvernementales et d'organisations de la société civile dirigées par des femmes et des jeunes. Il s'appuiera en particulier sur les dirigeants locaux et les chefs de communautés religieuses pour informer le public sur les risques et les avantages de la vaccination.

Une surveillance renforcée des médias sociaux et une analyse à haute fréquence des croyances et des attitudes viendront compléter les instruments d'enquête téléphonique existants et fourniront des preuves exploitables à temps pour la campagne de communication. La confiance dans les vaccins contre d'autres maladies, y compris les maladies à tendance épidémique induites par le climat, sera également intégrée aux efforts de communication.

- **Les interventions de promotion de la santé seront adaptées aux besoins des groupes vulnérables et difficiles à atteindre et conçues pour être facilement comprises par tous.** Cela inclut les groupes de population vulnérables et difficiles à atteindre, y compris certains groupes de femmes et de filles, et les populations défavorisées - par exemple, les personnes analphabètes ou celles ayant un accès très limité aux informations sur la santé/COVID. Construire une « alphabétisation vaccinale » pour le vaccin COVID-19 est une opportunité de renforcer la confiance

dans les vaccinations de manière plus générale, contribuant à une plus grande utilisation et rétention dans le programme PEV de l'enfance.

- **La campagne de communication et les interventions de changement de comportement seront empiriques et sensibles au genre.** Pour surveiller les perceptions et les interventions de changement de comportement, le financement inclura la recherche des bénéficiaires sur l'hésitation à la vaccination, les obstacles à l'accès aux services, et les niveaux de vaccination et l'équité de la distribution des vaccins. En plus de la plate-forme d'enquêtes téléphoniques existante en collaboration avec des collègues de la pratique mondiale Pauvreté et équité, ce projet soutiendra a) les balayages sur les réseaux sociaux et b) les enquêtes comportementales à haute fréquence et à faible coût en collaboration avec l'équipe d'économie comportementale de la Banque mondiale ; et des sondages réguliers sur l'hésitation à la vaccination.
- **En appliquant une perspective de genre à la recherche, le projet abordera l'accès limité des femmes à l'information par rapport à leurs pairs masculins, l'opposition à la vaccination dans les ménages dirigés par des hommes et la stigmatisation à laquelle sont confrontées les vaccinatrices à prédominance féminine.** De multiples médias de sensibilisation seront utilisés, notamment des messages à la radio, à la télévision et sur des plateformes communautaires en français et en malagasy. Les prestataires seront également formés pour fournir aux femmes des informations précises sur le vaccin contre la COVID-19 dans le cadre des services de soins prénatals et de santé reproductive (et autres SRMNIA).

Sous-composante 2.5: Mise en œuvre du Projet et Suivi (US\$ 2.5 millions)

- **Appui à la mise en œuvre du projet.** Cette sous-composante renforcera l'unité de coordination des projets (UCP) existante, en recrutant du personnel supplémentaire et en couvrant les coûts de fonctionnement, la formation et l'équipement nécessaires, l'appui à la passation des marchés, la gestion financière, la gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux, et les activités de S&E et de rapportage.

L'UCP soutiendra les cadres nationaux de suivi et d'évaluation pour le déploiement des vaccins aux niveaux national et infranational afin de s'aligner sur les changements épidémiologiques, avec l'enregistrement et la communication en temps voulu des critères de performance. Cela comprendra : (i) la collecte de données auprès des ministères et autres agences d'exécution ; (ii) la compilation des données dans les rapports d'avancement ; (iii) la réalisation d'enquêtes ; et (iv) la réalisation des revues annuelles des dépenses. Les activités climatiques du projet seront également suivies.

COMPOSANTE 3 : Composante de Réponse d'Urgence Contingente (CERC). Pas d'allocation. Cette composante facilitera l'accès à un financement rapide en permettant la réaffectation des fonds du Projet non engagés en cas de catastrophe naturelle, soit par une déclaration formelle d'état d'urgence, soit sur demande formelle du Gouvernement de Madagascar. Un manuel du CERC sera requis dans ce cas.

1.3 OBJECTIFS DES PGMO

Le Projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et motivant dans la mise en œuvre de toutes ses activités. Pour ce faire, le Projet compte établir et maintenir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs afin d'assurer une amélioration continue des performances et des retombées du Projet sur la population.

L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du Projet Vaccins COVID-19 Madagascar.

Cet outil permettra de :

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

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

Pour la mise en œuvre du Projet, les principales structures identifiées au moment de la préparation de ce document sont (i) l'UCP (sous la tutelle du Ministère de la Santé Publique) qui sera l'agence d'exécution du Projet (ii) la Direction du Programme Elargi de Vaccination, qui est responsable de la coordination nationale du Projet « Vaccins », sous la direction du Secrétaire Général du Ministère (iii) des prestataires, des fournisseurs et des sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour les besoins du Projet.

En addition, les rappels ci-après sur les exigences liées à la NES2 (Emploi et conditions de travail) sont nécessaires. En effet, bien que la NES no.2 s'applique aux travailleurs du Projet, qu'ils soient des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants, les différences suivantes sont à considérer :

- **Travailleurs directs**

Selon le point 4 de la NES2, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de ladite NES s'appliqueront aux travailleurs directs.

- **Travailleurs contractuels**

Selon le point 5, les dispositions des points 9 à 33 de la NES2 s'appliqueront aux travailleurs contractuels, tel qu'il est précisé dans la Section E.

- **Employés des fournisseurs principaux**

Selon le point 7, les dispositions des paragraphes 39 à 42 de la NES2 s'appliqueront aux employés des fournisseurs principaux, tel qu'il est précisé à la Section G.

- **Travailleurs communautaires**

Selon le point 6, les dispositions des points 34 à 38 de la NES s'appliqueront aux travailleurs communautaires, tel qu'il est précisé à la Section F.

- **Agents de l'État qui travaillent sur le Projet**

Selon le point 8, lorsque des agents de l'État travaillent sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, **ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet.** La NES2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail)

2.1 EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Les deux principaux acteurs de mise en œuvre du projet sont l'UCP et la Direction de Programme Elargi de Vaccination (DPEV)

2.1.1 Aperçu des travailleurs directs

L'Unité de coordination des Projets comporte les postes suivants :

- Un Coordonnateur National,
- Un Responsable des Opérations,
- Une Responsable Administratif et Financier,
- Un Auditeur Interne Senior,
- Un Auditeur Assistant,
- Une Assistante de Direction,
- Un Responsable Financier,
- Deux Comptables,
- Six Assistants Comptables,
- Six chauffeurs,
- Un Coursier,
- Un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale,
- Un Responsable en Suivi-Évaluation,
- Un Assistant en Suivi-Évaluation,
- Un Responsable « Base des Données »,
- Un Responsable de la Passation des Marchés,
- Trois Assistants en Passation des Marchés,
- Un Responsable du Système Informatique,
- Une Assistante en Ressources Humaines,
- Un Responsable Logistique et Stocks,
- Une Assistante Logistique et Petite Caisse,
- Quelques agents de surface.

Soit au total un effectif de plus d'une trentaine de travailleurs classés comme les travailleurs directs du Projet suivant la NES 2. Ce personnel de l'Unité dispose du statut de consultant ou d'agent contractuel de longue durée de l'UCP.

Du fait que l'UCP gère plusieurs projets en même temps, il est nécessaire que du personnel spécifiquement dédié au Projet Vaccins COVID-19 soit recruté avant la mise en œuvre des activités. Ils occuperont les huit (8) postes suivants :

- Comptable Sénior
- Assistant comptable
- Spécialiste en Passation des marchés
- Assistant en Passation des marchés
- Spécialiste en Suivi-évaluation
- Point focal Projet Vaccins
- Spécialiste en sauvegarde environnementale
- Spécialiste en sauvegarde sociale (communication et mobilisation sociale).

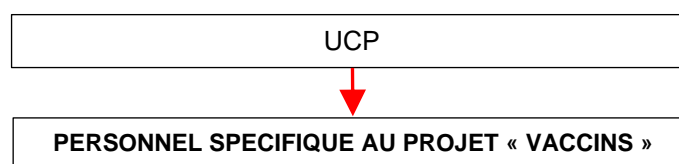


FIGURE 1 : PERSONNEL UCP VERSUS PERSONNEL SPECIFIQUE AU PROJET « VACCINS »

En somme, selon les dispositions du Décret n°2020-1286 du 4 Février 2020 fixant les attributions du Ministre de la Santé Publique ainsi que l'organisation générale de son Ministère, l'UCP est, entre autres, chargée de :

- assurer la coordination, la mise en œuvre et le suivi de la réalisation des projets « Santé », en liaison avec les points focaux des projets ;
- assurer le rôle de régulateur dans l'exécution des projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers ;
- assurer la gestion financière des projets du Ministère, en collaboration avec l'entité ou la Direction récipiendaire.

A noter, également, que le personnel du Projet PARN ou Projet d'Amélioration des Résultats Nutritionnels (également appuyé par la Banque Mondiale) ne travaille pas pour le Projet « Vaccins ». Par contre, afin d'éviter un foisonnement de structures, les Comités, Commissions et autres entités déjà opérationnels pour PARN seront, en tant que de besoin, exploités dans le cadre de ce Projet « Vaccins », à l'exemple des structures sur le Mécanisme de gestion des plaintes)

2.1.2 Travailleurs contractuels

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

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

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

Des travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier là où s'effectuent des travaux de génie civil ou d'appui aux campagnes de vaccination, ce qui soulève de nombreuses questions complexes, surtout en ce qui concerne les risques potentiels de propagation du COVID-19 tant sur les sites de vaccination que dans les communautés voisines.

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

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

2.1.3 Employés des fournisseurs principaux

Selon la NES2 :

- Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures (biens consommables de diverses natures) ou matériaux (sable, moellons, briques, autres) dont ce dernier a besoin pour remplir ses fonctions essentielles ;
- Les employés des fournisseurs principaux sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet. Les fournisseurs peuvent ne pas provenir des Communes et des localités où le sous-projet sera mis en œuvre. Dans ce cas, ce sont ces derniers qui recrutent, à leur propre compte, ces travailleurs locaux.

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

2.1.4 Agents de la Fonction publique

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

Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas définitivement détachés au Projet mais ils/elles accompliront des tâches liées au Projet qui se rapportent à leurs Ministères respectifs. Ainsi, ils resteront soumis aux termes et conditions de leurs contrats en vigueur dans leurs Ministères respectifs. Tel est le cas du personnel de la DPEV décrite ci-dessous.

Aperçu de l' utilisation du personnel au sein de la DPEV

Sous la tutelle de la Direction Générale de la Médecine Préventive, la direction est dirigée par un Directeur, assisté par quatre Chefs de Service. La DPEV est rattaché à la Direction Générale de la Médecine Préventive (DGPM) qui, elle, dépend du Secrétaire Général du Ministère de la Santé. La direction comprend quatre services. Il est à noter que dans le cadre de la campagne de vaccination COVID-19, un groupe de travail national, des commissions et sous commissions techniques nationales de vaccination ont été mises en place par la DPEV. Les Services qui composent la DPEV sont :

- Service de la Logistique (SL)
- Service de la Surveillance des Maladies Evitables par la Vaccination (SSMEV)
- Service Technique de Vaccination (STV)
- Service des Affaires Administratives et Financières (SAAF)

Il est à noter que la DPEV a des démembrements au niveau des 22 Régions de Madagascar. Elle est représentée par le Chef de Programme « Vaccins » au niveau de chaque Région, par le Charge de programme « Vaccins » au niveau de chacun des 114 Districts et, par le Chef CSB au niveau des Communes.

TABLEAU 1 : REPARTITION DU PERSONNEL DE LA DPEV

Représentations de la DPEV dans tout le territoire de Madagascar			
National	Equipe de la Direction centrale	31 agents	Coordination Générale des activités au niveau national
Régional	Chef de programme de vaccination	22 agents	Coordination régionale des activités
District	Chargé de programme vaccination	114 agents	Coordination et mise en œuvre des activités de vaccination au niveau de District sanitaire
Commune	Chef de Service de Santé de Base et agents vaccinateurs	2 800 agents	Mise en œuvre des activités de vaccination au niveau de la commune et des communautés à travers la stratégie avancée (en contact direct avec les patients et les agents-vaccinés)

2.1.5 Travailleurs communautaires

La NES2 définit les travailleurs communautaires comme étant des membres de la communauté, mis à disposition par celle-ci à titre de contribution au Projet, ou lorsque les sous-projets / activités sont conçus ou réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale (ex : vivres contre travail ...) ou encore une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Pour la réalisation de certaines activités (ex : pour la construction d'un nouveau Centre de santé de base, pour la sensibilisation communautaire sur les VBG, autres), il est possible que le Projet fasse appel à des travailleurs communautaires pour réaliser des activités selon la méthode « Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) » ou selon une approche de mobilisation communautaire.

Aussi, le système de santé à Madagascar définit comme à la base de la chaine d'opérationnalité du système de santé, l'engagement des AC ou Agents Communautaires qui ont la capacité de prendre en charge des patients, des femmes enceintes et des bébés et de les référer au Centre de Santé de Base. Ces AC seront mobilisés autant que possible dans la mise en œuvre des activités du projet tel que sur le rapportage des données de vaccination ou encore la sensibilisation sur les campagnes de vaccination et la prévention des risques VBG.

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

En résumé, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet « Vaccins COVID-19 », peut être employée toute personne de nationalité malagasy ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Ces personnes seront recrutées sur la base des exigences du poste considéré tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

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

2.2 DELAI DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE

Les deux principaux acteurs de mise en œuvre du Projet élaboreront chacune des plans de recrutement en fonction de leurs besoins :

- D'un côté, l'UCP recrutera des travailleurs directs selon la sous-section 2.1.1 sur le personnel spécifique au Projet « Vaccins contre la Covid-19 »
- De l'autre côté, la DPEV mettra à la disposition du Projet le personnel soignant et les agents vaccinateurs.

Il est à noter que (i) selon les exigences de la NES2, ces catégories de travailleurs seront gérées différemment et que (ii) tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du Projet.

À ce stade, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du Projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre.

2.3 CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19

Les projets d'appui aux activités de distribution de vaccins comprendront différentes catégories de travailleurs, dont certains participeront à des activités susceptibles de les exposer au nouveau Coronavirus-2019. Il est important d'identifier **(i)** le type d'activités que le Projet soutiendra, **(ii)** lesquelles peuvent comprendre du renforcement de capacités, des travaux de construction ou de réhabilitation d'établissements de santé ou de centres de quarantaine, **(iii)** l'établissement de structures de traitement, **(iv)** le transport et le stockage de vaccins, l'élimination des déchets dangereux et non dangereux et l'exécution de programmes de vaccination ; et **(v)** les types de travailleurs qui seront recrutés pour ces activités.

Lorsque des agents de l'État sont affectés au Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, il faudrait décrire les activités qu'ils seront appelés à effectuer. La NES n°2 indique qu'ils restent soumis aux conditions générales de leurs contrats ou régimes de travail en vigueur dans le secteur public. Néanmoins, leur santé et leur sécurité doivent être prises en compte et les mesures adoptées pour faire face aux problèmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre du Projet « Vaccins », y compris celles spécifiquement liées à la COVID-19, leur seront applicables.

Une attention particulière devrait être accordée aux catégories de travailleurs énumérées ci-dessous, celles-ci étant particulièrement à risque dans le contexte du COVID-19. Ces travailleurs devraient être répertoriés et, dans la mesure du possible, la présente section devrait indiquer leurs effectifs estimatifs, la nature et la durée de leurs fonctions ainsi que leurs conditions particulières d'emploi, et fournir une description claire des tâches qui leur seront confiées.

- Personnel de santé

Des agents de santé peuvent être mobilisés sur le projet en qualité de travailleurs directs, de travailleurs contractuels (fournisseurs et prestataires ou sous-traitants) ou de fonctionnaires en détachement. Ils peuvent être affectés à une panoplie d'activités, telles que : **évaluer, trier et traiter les patients et les travailleurs atteints de COVID-19 ;**

consigner et enregistrer les renseignements sur les personnes qui reçoivent des vaccins ; administrer les vaccins ; établir des procédures de notification en santé publique de cas suspects et confirmés ; fournir, aux travailleurs concernés notamment, des informations précises sur la lutte anti-infectieuse, la vaccination et sur la santé publique ou étayer ces informations. Compte tenu de l'importance de l'effort de vaccination contre la COVID-19, il est possible que d'autres personnes, en plus du personnel médical régulier, seront associées à l'exécution ou l'accompagnement des programmes de vaccination.

- Techniciens en gestion des déchets

Des techniciens en gestion des déchets, y compris des agents de services d'assainissement, peuvent également être employés dans le cadre du Projet, très probablement en qualité de prestataires ou de sous-traitants.

- Personnel de soutien et bénévoles

Les personnes qui assurent des travaux de soutien tel que les nettoyeurs, les gardiens, les transporteurs, ceux qui distribuent les vaccins, les personnes impliquées dans la collecte des données ou des bénévoles, peuvent également être employées dans le cadre du Projet en qualité de travailleurs directs, de travailleurs contractuels ou de travailleurs communautaires.

3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1 PRINCIPAUX RISQUES ENCOURUS PAR LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1.1 Considérations générales

Les risques encourus par la main-d'œuvre associée à ce Projet peuvent être liés aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants, à des actes de violence basée sur le genre ou de harcèlement sexuel, ou encore à des incidents (à l'exemple des blessures)

En somme, les risques liés au travail comprennent des risques physiques, mécaniques, biologiques ou psychologiques et peuvent être groupés comme suit :

- **Accident de travail**

Il s'agit d'accidents qui peuvent survenir par le fait ou à l'occasion du travail réalisé par toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Un accident du travail peut survenir au lieu et en temps du travail et couvre le trajet vers le domicile de l'intéressé. Un accident est donc à l'origine d'une lésion corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut survenir lors des travaux de rénovation de Centres médicaux, d'installation des sites de vaccination, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service), etc.

- **Maladies professionnelles**

Il peut s'agir d'une affection qui apparaît du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle : troubles musculaires, maladies contagieuses ou infectieuses tel que la COVID-19 etc.

- **Incidents**

Un incident est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou peut aussi être événement peu important en lui-même mais qui est susceptible d'entraîner de graves conséquences. Il peut être lié au travail forcé, à l'emploi des enfants, à la présence de migrants, autres.

- **Actes VBG – EAS HS**

Les actes de violence basée sur le genre, l'exploitation et l'abus sexuel ou encore le harcèlement sexuel sont punis par la législation nationale. Les sanctions incluent les personnes qui ont connaissance d'un cas de VBG mais ne le signale pas aux autorités administratives ou judiciaires compétentes.

- **Actes de sabotage et mécontentement populaire**

Les personnes, groupe des personnes ou même des personnalités morales qui sont contre le vaccin COVID-19 pourraient agir de façon inattendue pour perturber le bon déroulement de la campagne de vaccination : coupure de l'électricité dans un centre de

vaccination, piégeage des véhicules transportant du vaccin, mise en feu d'un centre de stockage de vaccin, etc.

Aussi, les personnes mécontentes à cause de différents événements sur la vaccination covid-19 tel que la mort de quelqu'un après s'être vacciné ou encore les rumeurs sur les caractéristiques maléfiques du vaccin covid-19 (d'après les consultations publiques) pourraient engendrer des risques de sabotages sur les acteurs du projet et de blocage au bon déroulement des activités du projet.

3.1.2 Considérations spécifiques à la COVID-19

Des mesures doivent être mises en œuvre pour faire face aux risques de propagation de la Covid-19 associés à la mobilisation de la main-d'œuvre requise pour le Projet Vaccins, notamment :

- Une visite médicale d'embauche (article 41 de la loi 2003-044 du 10/06/2004 portant Code du Travail) sera faite préalablement à l'embauche.

A noter que la réalisation de bilans de santé et de tests de dépistage de la Covid-19 sont des dispositions qui ne font pas partie du Code du Travail mais des mesures nécessaires qui sont nécessaires pour limiter la propagation dudit virus.

- Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie du site/lieu de travail
- L'examen des dispositions en matière d'hébergement pour déterminer si elles sont satisfaisantes et conçues de manière à réduire les contacts avec la population
- La révision de la durée des contrats afin de réduire la fréquence à laquelle les travailleurs rejoignent et quittent le chantier
- La réorganisation des tâches ou la réduction des effectifs sur le chantier afin d'assurer la distanciation sociale/physique, ou la rotation du personnel sur une période de 24 heures
- La fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI)
- La mise en place de solutions permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu.

On peut également citer en exemple le cas où l'activité visée est la prise en charge de patients de COVID-19 par du personnel de santé dans le cadre du projet.

Ici, on peut retenir comme risques potentiels l'exposition à des agents pathogènes, la contamination et le développement de la maladie, le décès, l'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable, la détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel, la stigmatisation et la transmission de la maladie aux membres de la famille et à la population de manière générale. L'identification de ces risques devrait éclairer ensuite les mesures d'atténuation énoncées à la section 6 des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Les activités de vaccination sont susceptibles d'exiger la mobilisation d'un grand nombre d'agents de santé, de travailleurs communautaires, de bénévoles et d'agents de santé publique, dont beaucoup interviendront dans des milieux difficiles. Dans ces circonstances, bon nombre des risques identifiés plus haut en ce qui concerne le traitement des patients de COVID-19 peuvent aussi se poser. L'identification de ces risques aidera à définir les mesures d'atténuation visées à la section 6, comme des **systèmes de rendez-vous groupés** à des heures déterminées (également pertinents pour la NES 4), des EPI appropriés, la formation à l'application convenable des mesures de lutte anti-infectieuse pour les agents de santé et le suivi de l'application de ces

mesures, la **décentralisation de la distribution des vaccins** pour limiter les rassemblements, le dépistage régulier du COVID-19 chez les agents de santé et le triage des malades dans les groupes venus se faire vacciner.

3.2 RISQUES LIES AUX LIEUX DE TRAVAIL ET EN MILIEU HOSPITALIER

Le travail de bureau était considéré auparavant comme un travail sans risques professionnels mais il a été révélé, lors de la dernière décennie, qu'il comporte en réalité des risques de maladie et ce, depuis le développement de l'ergonomie.

Les activités du Projet sont diverses et variées : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie à des efforts physiques importants et à la sédentarité. En conséquence, les risques seront, également, divers et variés :

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Risques d'allergies respiratoires dus à l'air conditionné,
- Fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies⁴ méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et à des solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Manipulation de détergents et/ou de désinfectants et risques y afférents pour le personnel de surface.

Les conditions de dégagement des bureaux et ateliers doivent être respectées au sein des entités en charge du Projet qui devront mettre en place des équipements de protection collective ou de lutte contre l'incendie. Elles doivent disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

- Postes RIA,
- Extincteurs à poudre polyvalente, à neige carbonique (CO₂)
- Autres.

Pour les travaux de terrain notamment en milieu hospitalier ; les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par l'UCP lors de la mise en œuvre du Projet. En plus des risques cités ci-dessus, il y a, entre autres, des risques de contamination et d'accident de circulation lors des évacuations.

Aussi, lors de la mise en œuvre des activités du Projet, les risques sur la non-prise en compte des règles d'hygiène, de sécurité, de santé et d'environnement dans l'identification des conditions de transport et de stockage des produits des vaccins⁵ devront être suivis de près.

⁴ Trouble de la réfraction des rayons lumineux dans l'œil caractérisé par une mauvaise mise au point des images et causant la myopie, l'hypermétropie ou l'astigmatisme.

⁵ De mauvaises conditions de stockage généreront des vaccins périmés qui seront à éliminer.

Enfin, un des risques majeurs dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Vaccins se rapporte à de possibles conflits sociaux liés à des engagements financiers pris par le MSANP (contractuels, primes des agents de santé sur terrain, etc.). La non effectivité à honorer à temps de tels engagements financiers envers les agents de santé est souvent source de perturbation dans l'accomplissement des activités du Projet.

3.3 RISQUES LIES A L'INSECURITE DANS CERTAINES ZONES DU PROJET

La situation sécuritaire à Madagascar n'est pas vraiment stable, notamment dans certaines régions à forte concentration des zébus et à crise alimentaire répétitive. Le présent projet a une envergure nationale et devra couvrir l'entièreté du territoire nationale. La crise étant devenue endémique dans certaines localités du pays, il y a à craindre pour la sécurité. Ces zones sont souvent assujetties à des attaques de **dahalo/malaso**⁶.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques d'afflux additionnel de population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner des violences basées sur le genre. De même, de telles attaques peuvent occasionner des destructions de biens, des blessés, voire des pertes en vie humaine de travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et de risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge devront être prévues dans le Plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale.

En cas d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera préparé et partagé avec la Banque.

⁶ *Bandes armées qui vivent du vol, notamment de zébus.*

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

4.1 BASES JURIDIQUES DU PGM

A Madagascar les conditions des travailleurs sont régies par la loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par le Projet ou intervenant pour le compte du Projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et l'emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, le règlement de passation des marchés pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité d'accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. La loi à Madagascar est très explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et le droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ; informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

4.2 DOCUMENTS DE GESTION DE LA RELATION EMPLOYEUR-TRAVAILLEUR

Plusieurs dispositions du Code de travail malagasy organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré. Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi.

En conclusion, le PGMO recommande l'utilisation des contrats prévus par le Code de la République de Madagascar, sauf dispositions contraires spécifiques au Projet.

4.3 LEGISLATION PAR RAPPORT A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL

4.3.1 Hygiène, Sécurité et Environnement du Travail (HSE)

Outre les dispositions prescrites par les directives ESS générales⁷ et le cas échéant spécifiques au secteur concerné d'activités, l'Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail constitue le cadre en vigueur qui régit les mesures d'hygiène générales, les mesures de prévention contre les incendies, contre les accidents, ainsi que les mesures de protection particulière auxquelles l'employeur devra se souscrire.

Les dispositions de l'Arrêté s'appliquent à des chantiers de construction et de réhabilitation d'infrastructures et d'ouvrages dont, ci-dessous quelques dispositions à retenir :

- 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.

⁷ [Environmental, Health, and Safety \(ifc.org\)](http://www.ifc.org)

- 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.

4.3.2 Cas des maladies transmissibles dont le COVID-19

Dans de tels cas, tout employeur est, tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et d'observer les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, ainsi que de former les travailleurs en matière de COVID-19 et autres maladies transmissibles.

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

4.3.3 Conventions internationales en matière de santé et sécurité au travail

On pourra en outre faire référence à des conventions internationales applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité associées à la COVID-19 telles :

- [La Convention \(no 155\) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)
- [La Convention \(no 161\) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985](#)
- [La Convention \(no 167\) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988](#)
- [Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005](#)
- [WHO Emergency Response Framework, 2017](#)
- [Le Cadre de valeurs du SAGE de l'OMS pour l'attribution des vaccins anti-COVID-19 et la détermination des groupes à vacciner en priorité \(sept. 2020\)](#)
- [La Feuille de route du SAGE de l'OMS pour l'établissement des priorités concernant l'utilisation des vaccins anti-Covid-19 dans un contexte d'approvisionnement limité \(nov. 2020\)](#)[La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail \(Directive 89/391\)](#)

4.3.4 Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale

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

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

Les principaux objectifs poursuivis par la NES2 sont de :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet.
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Note : Les agents de l'Etat qui travailleront pour le Projet ne seront pas transférés légalement et effectivement au Projet. Par conséquent, comme mentionné dans la sous-section **2.1.4** ci-dessus, ils resteront soumis aux termes et conditions de leurs régimes de travail en vigueur dans le secteur public. Cependant, les points 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) s'appliqueront à leurs cas.

5 PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du Projet est fondée sur la pyramide sanitaire du pays et toutes les activités se dérouleront sous la coupole de l'UCP qui est sous la tutelle du Ministère de la Santé Publique. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par le service des Ressources Humaines de l'UCP, en collaboration avec le service Passation des marchés.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants sera assuré par l'Unité de Coordination des Projets. Les travailleurs du Projet étant pour la plupart des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail prendra en compte les mesures additionnelles prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le service en charge des sauvegardes environnementales et sociales et le service des ressources humaines de l'UCP.

En ce qui concerne la formation des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP en collaboration avec les services techniques de l'Etat et d'autres personnes ressources notamment des consultants ad'hoc. La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un Comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mis en place dans le strict cadre du présent Projet par l'UCP.

5.1 MISE EN ŒUVRE DES PGM

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

5.2 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

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

- Le Coordonnateur National de l'UCP,
- Le Responsable de passation de marchés,
- Le Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs)

5.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS

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

- Coordonnateur National de l'UCP,
- Responsable de passation de marchés,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs)

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

5.4 RECRUTEMENT ET GESTION DES AGENTS DE L'ETAT

Seront chargées de recruter les agents de l'Etat qui travailleront pour le Projet :

- La Direction des ressources humaines du MSanP ;
- La DPEV (qui identifiera les besoins)

Après le Projet, ces agents de l'Etat retourneront à leurs Services habituels.

5.5 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

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

5.6 FORMATION DES TRAVAILLEURS

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

Les règles de base sont les suivantes :

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

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

5.7 GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

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

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

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

5.8 CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19

Le Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale du Projet, le Spécialiste en Sauvegarde Sociale (Communication et mobilisation sociale) du Projet, la personne en charge

des questions environnementales et sociales des prestataires/fournisseurs sont responsables des activités suivantes dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Vaccins :

- Surveiller, superviser et rendre compte des problèmes de santé et de sécurité liés au COVID-19 (point focal COVID-19), y compris des informations détaillées sur les principales responsabilités et les rapports hiérarchiques, par exemple, entre différents organismes gouvernementaux ou départements administratifs chargés d'un programme de vaccination ou entre un ingénieur superviseur et l'entrepreneur principal sur un projet de construction
- Coordination et partage d'informations entre fournisseurs et prestataires
- Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation du COVID-19
- Sensibilisation et formation des agents de santé et des travailleurs communautaires à la sécurité vaccinale
- Évaluation, triage et traitement des patients et/ou des travailleurs atteints de COVID-19.

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

6.1 SYSTEME DE REMUNERATION ET HORAIRE DE TRAVAIL

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

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

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

Les salaires des fonctionnaires seront à la charge de chaque ministère, cependant des indemnités seront prises en charge par le Projet, entre autres en cas de déplacement en mission.

6.2 REGLES GENERALES

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

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

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

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

6.3 CONTRAT DE TRAVAIL

Tout le personnel du Projet sera sous contrat de travail en bonne et due forme, et sera informé sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document.

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

6.4 LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'ASSOCIATION

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

Les travailleurs du Projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi n°2003-044 du 10 Juin 2004 portant Code du Travail qui stipule, entre autres, dans ses articles 140 et suite que *dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.*

6.5 LICENCIEMENT

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

6.6 NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES

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

6.7 PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE : TRAVAIL FORCE

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

6.8 CONSIDÉRATIONS LIÉES AU COVID-19

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du Projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du Projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du Projet qui se retirent de telles

situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier.

Les travailleurs du Projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

S'agissant des projets d'appui aux établissements de santé, de stockage ou de transport et de distribution de vaccins, des plans ou procédures devraient être élaborés pour gérer les questions suivantes lorsque les activités s'y prêtent :

- Approvisionnement suffisant en EPI pour les soignants, notamment en termes de blouses, tabliers, rideaux ; de masques et respirateurs médicaux (N95 ou FFP2) ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et médicaux) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace. Lorsqu'il est impossible d'acquérir les EPI voulus, le plan devrait prévoir d'autres solutions viables comme des masques en tissu, des gels hydroalcooliques, de l'eau chaude pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles
- Attribution des vaccins en priorité à différents groupes, sur la base des lignes directrices de l'OMS pour un accès juste et équitable aux vaccins anti-COVID-19 ou de la réglementation nationale applicable (le cas échéant)
- Formation des personnels médicaux sur les derniers avis et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières du COVID-19, et les principes d'accès et de distribution juste, équitable et inclusifs des avantages du projet, y compris des vaccins
- Formation des personnels médicaux sur les groupes à vacciner en priorité et au calendrier de vaccination de ces groupes, ainsi qu'aux raisons pour lesquelles il est tenu de vacciner uniquement les personnes du groupe prioritaire déterminé au moment donné (par exemple, parce que ce groupe est plus à risque, pour des raisons d'inclusion et d'équité, etc., dans un contexte d'approvisionnement limité en vaccins)
- **S'agissant des sites de vaccination**, organisation de l'espace de manière à assurer la sécurité et la distanciation sociale, et planification à l'avance des contrôles logistiques nécessaires et des modalités de gestion des déchets
- Application de méthodes de nettoyage approfondi, y compris le nettoyage à fond (à l'aide d'un désinfectant approprié) des services de restauration, des cantines, des équipements de distribution d'aliments ou de boissons, des latrines/toilettes/douches, des espaces communs, notamment les poignées de porte, les sols et toutes les surfaces que l'on touche régulièrement
- Formation du personnel de nettoyage et fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des salles de consultation et des équipements utilisés pour le traitement des patients infectés
- Mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la diffusion de messages clairs concernant la propagation du COVID-19 dans les sites voisins, les derniers faits et statistiques et les procédures applicables.

7 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

En respect du Code de travail :

- Article 101.- ... les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit (18) ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit (08) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

Le travail de nuit ainsi que les heures supplémentaires sont interdits aux enfants jusqu'à l'âge de dix-huit (18) ans.

Un repos quotidien de douze (12) heures consécutives est obligatoire pour les enfants travailleurs.

- Article 102.- Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, compte tenu des circonstances locales, des tâches qui peuvent leur être demandées et à la condition que les travaux ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur développement normal.

Si la NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malagasy le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé dans un projet. En somme, l'âge minimum à prévoir dans le manuel de gestion de la main d'œuvre sera de 15 ans, conformément à la loi nationale.

Lorsque le projet comporte des activités susceptibles d'entraîner une exposition au virus responsable de la COVID-19, il ne doit pas employer des enfants de moins de 18 ans en raison de la dangerosité du travail à accomplir (p. ex. dans des établissements de santé et pour le traitement des déchets médicaux).

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

8 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

8.1 CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS

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

Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires de services sont déterminées par leur contrat individuel, entre eux et leur employeur respectif.

Concernant les travailleurs contractuels tels que les prestataires de services et les fournisseurs d'intrants, le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contrat-type développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles ou travaux.

Enfin, on doit établir un contrat simple de travail entre l'agence d'exécution et les travailleurs communautaires. Les clauses spécifiques concernant le contrat des travailleurs communautaires sont développées dans la section 11.

8.2 REMUNERATIONS

8.2.1 Rémunération des travailleurs directs

La rémunération des travailleurs directs du Projet est définie selon les textes en vigueur, notamment selon le Décret 2018-260 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.

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

Le Projet prévoit les indemnités suivantes au titre des avantages et accessoires du salaire :

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

Les travailleurs directs du Projet ne perçoivent pas d'avantages en nature dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

8.2.2 Indemnités de mission

Le travailleur direct du Projet qui effectue dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de la ville où se trouve son lieu de travail, bénéficie des indemnités de mission suivantes :

- Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
- Une indemnité d’hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.

Les montants de ces indemnités de mission sont fixés par la Note d’harmonisation de la Banque mondiale.

8.3 TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

8.4 TEMPS DE REPOS

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

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

8.5 PERIODES DE CONGE

8.5.1 Congé annuel

Il est attribué au personnel un congé annuel payé dont la durée est fixée à trente (30) jours calendaires pour chaque exercice compté du 1^{er} Janvier au 31 Décembre.

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

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

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

8.5.2 Congé de maternité

Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) suivant les dispositions fixées par le Code de Travail (Loi N°2003-044).

Ce congé de maternité est défini par le Code de travail, comme étant une interruption de service pour cause d'accouchement. Il n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur paie la moitié du salaire mensuel, si l'employée est affiliée à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

8.5.3 Congés exceptionnels

Un congé exceptionnel est accordé pour les événements suivants :

TABLEAU 2 : EVENEMENTS POUR UN CONGE EXCEPTIONNEL ACCORDE

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

Ces congés exceptionnels ne donnent pas lieu à une retenue sur le traitement et ne se déduisent ni des congés annuels, ni du temps de service ouvrant droit au congé.

Ils devront être pris au moment de l'événement ou au plus tard une semaine après. Ils ne peuvent, toutefois, pas dépasser dix (10) jours par an et par agent.

8.6 FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITES DES TRAVAILLEURS

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

8.7 CONDITIONS DE LICENCIEMENT

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

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

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

- Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
- A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ du Projet ;
- A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute lourde)
- A la délivrance d'un certificat de travail.

Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :

- Notification écrite par l'employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement
- Respect du droit de défense du travailleur licencié : Le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement.
- Préavis donné par l'employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis
- Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : Pendant la durée de préavis, délivrer au travailleur à la date de notification du licenciement d'une attestation provisoire d'emploi
- Délivrance de certificat de travail : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le

certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes.

- Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

8.8 AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Pour pouvoir être recruté en tant que travailleurs directs et travailleurs contractuels, tout candidat doit être âgé de 18 ans au moins, à la date de signature du contrat. Le travailleur doit fournir comme preuve de son âge la carte d'identité nationale ou CIN. D'autres limites d'âge spécifiques au poste peuvent être fixées selon les besoins du Projet.

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

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

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.

9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Le PGMO du projet Vaccins a un guide pratique de gestion des plaintes qui lui est spécifique.

Ce Guide sera valorisé en tenant en compte des aspects ci-dessous :

9.1 PRINCIPES GENERAUX

Un mécanisme de gestion de plaintes relatif aux travailleurs dans le cadre du Projet sera mis à disposition des travailleurs. Les dispositions dans ce chapitre sont applicables à l'UCP (travailleurs directs) ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le Projet.

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

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

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

9.2 CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS

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

TABLEAU 3 : CATEGORIES DE PLAINTES

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

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

9.3 PORTES D'ENTREE DES PLAINTES

Toutes plaintes peuvent être collectées *via* le responsable hiérarchique du travailleur, le Responsable Administratif (en charge des RH), les associations de travailleurs, par lettre, courrier électronique, téléphone, et/ou adresse e-mail spécifique mise à disposition par le Projet, rencontre directe avec le plaignant.

Les lettres peuvent être acheminées vers les responsables de la gestion des plaintes via les boîtes de doléances, les adresses physiques et électroniques de l'UCP.

9.4 DISPOSITIFS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

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

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

- Responsable Administratif et Financier
- Spécialiste Environnemental et Social
- Spécialiste en communication et mobilisation sociale, le cas échéant
- Un représentant des travailleurs.

9.5 MODE DE TRAITEMENT

Fondamentalement, à l'exception des plaintes liées à des actes VBG, il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.

Règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'**Inspection du Travail** de la juridiction compétente : il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.

- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent (tribunal du travail). C'est le fait de saisir un juge pour énoncer le droit sur un contentieux.

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

9.6.1 Étapes du Règlement à l'amiable

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du projet comporte huit (08) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

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

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

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

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

Etape 5 : Procédure d'appel. Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

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

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

Etape 8 : Clôture d'un dossier

Un dossier de plainte ne peut être clôturé que si une solution en été trouvée entre les 2 parties et appliquée avec leurs satisfactions respectives.

TABLEAU 4 : ÉTAPES DE REGLEMENT DES PLAINTES

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

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

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

9.6.2 Clôture d'un cas

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

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

9.6.3 Recours à la justice

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

Dès qu'un cas est transmis en Justice, il est considéré comme clôturé au niveau du Projet.

9.7 MODE DE TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

9.7.1 Cas de violences basées sur le genre (VBG)

Le Projet travaillera étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de survivants de l'EAS/HS. Ainsi, toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre,) savoir d'abus ou de harcèlement sexuel enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du Ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, Associations ou ONG, plateforme, police).

Pour les cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement des cas, et le Projet n'entamera aucune investigation car il n'est doté pas des pouvoirs y afférents. Par contre, le Projet informera la Banque mondiale dans les 48h qui suivront. La suite dépendra de l'état du survivant concerné.

Il est prévu que les plaintes relatives aux VBG seront communiquées à une agence spécialisée contractée par le projet laquelle se chargera ensuite du traitement jusqu'à la prise en charge des victimes et ceci dans le plus bref délai possible. Aussi, toutes les plaintes en lien avec un cas de VBG doivent être traitées avec confidentialité. Les plaignants pourraient déposer sa plainte auprès d'un officier du même sexe si elle/il le désire.

9.7.2 Corruption

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

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

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

9.9 RAPPORTS PERIODIQUES

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

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

10 GESTION DES AUTRES CATEGORIES DES TRAVAILLEURS

10.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le Code du travail et le Code général des impôts.

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).

En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc.

Sur la base des considérations particulières liées au COVID-19, les mesures prescrites aux fournisseurs et prestataires peuvent comprendre :

- Dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, des exigences spécifiques pour certains types de fournisseurs/prestataires et des critères de sélection particuliers (p. ex. s'agissant de la gestion des déchets médicaux, des certifications, de l'expérience antérieure)
- Une assurance maladie couvrant le traitement du COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès
- Des procédures particulières applicables au lieu de travail et à l'exécution des tâches (p. ex. établissement d'une distance d'au moins 2 mètres entre les travailleurs en organisant le travail par étapes ou en échelonnant les tâches, réduction du nombre de travailleurs présents en même temps sur le site)
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques. En ce qui concerne les prestataires de soins de santé par exemple, des stratégies de lutte anti-infectieuse, des stratégies de vaccination, l'évaluation et la gestion du risque d'exposition des agents de santé, l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence conformément **aux Directives de l'OMS**
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées
- La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par le COVID-19.

Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

10.2 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

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

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

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

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre de leur participation à la mise en œuvre du Projet.

Pour le traitement des conflits nés de l'emploi des travailleurs communautaires, le Projet mettra en place dans chaque localité concernée un Comité local de gestion des litiges liés au travail communautaire. Ce Comité est composé par des représentants des autorités traditionnelles, des représentants des travailleurs communautaires, le représentant du CGP, le représentant de la Commune, et le représentant du Fokontany. Tout conflit non résolu au niveau du Comité local sera porté auprès de l'Inspection de travail.

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

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre lors de recrutement des travailleurs communautaires, le Projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires.

10.3 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

11 RENFORCEMENT DE CAPACITES

Les vaccinations contre le COVID-19 ne ressemblent pas vraiment aux autres vaccinations. En effet, compte tenu de la versatilité du virus, la première approche du médecin d'accueil est d'expliquer brièvement le vaccin prévu, de présenter les complications possibles tout en rassurant le candidat à la vaccination sur les mesures possibles.

De telles capacités ne sont pas données à tout le monde, même si la personne considérée a reçu une formation de base en Santé humaine.

A part cela, il existe aussi d'autres problématiques contre lesquelles des sessions de renforcement de capacités s'avèrent requises :

- Mise en œuvre du PGMO
- Gestion des vaccins
- Conservation
- Sécurité des injections
- Communication interpersonnelle
- Mobilisation communautaire
- Détection et notification des événements indésirables après l'injection
- Protocoles pour mener des campagnes de vaccination pendant les chocs climatiques et les rapports sur les activités de vaccination.
- Sensibilisation aux VBG pour donner aux agents de santé les compétences nécessaires pour prévenir, identifier, gérer et référer les cas possibles de cas d'EAS/HS.
- L'importance des EPI pour les équipes de vaccination
- Procédures et gestion des déchets de vaccination

TABLEAU 5 : PLAN DE RENFORCEMENT DES CAPACITES

Cibles	Thématiques	Calendrier	Durée	Budget prévisionnel			
				Libellé	Taux (usd/j)	Q (j)	Total (usd)
<ul style="list-style-type: none"> • Cadres de l'UCP • Cadres de la Cellule «Projet Vaccins » • Cadres DPEV 	<ul style="list-style-type: none"> • Notions sur la NES1 et la NES2 • Code du Travail • Mise en œuvre du PGMO 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la 1^{ère} campagne de vaccination 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours 	Libellé	Taux (usd/j)	Q (j)	Total (usd)
				Consultant	300	5	1,500
<ul style="list-style-type: none"> • Prestataires • Fournisseurs • Sous-traitants • Agents communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du PGMO 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la 1^{ère} campagne de vaccination 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour 	Libellé	Taux (usd/j)	Q (j)	Total (usd)
				Consultant	300	3	900
<ul style="list-style-type: none"> • Agents opérationnels de la DPEV 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du PGMO • Gestion des vaccins • Conservation • Sécurité des injections • Communication interpersonnelle • Engagement communautaire • Détection et notification des événements indésirables après l'injection • EPI : types, importance • Protocoles pour mener des campagnes de vaccination pendant les chocs climatiques et les rapports sur les activités de vaccination. • VBG • Procédures et gestion des déchets de vaccination 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la 1^{ère} campagne de vaccination 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 	Libellé	Taux (usd/j)	Q (j)	Total (usd)
				Consultant	250	4	1,000
				Consultant	250	3	750

12 SUIVI ET EVALUATION

Le suivi / évaluation de la mise en œuvre du PGMO couvre toutes les parties prenantes du Projet dont l'UCP, la DPEV, les fournisseurs, les prestataires de services, les sous-traitants et les agents communautaires.

La coordination et le suivi des actions du PGMO relèvent de la responsabilité de l'UCP, sous la supervision de la Cellule du Projet Vaccins, et le contrôle du Ministère. Dans ce cadre, elle peut déléguer certaines activités à une entité liée au Projet. Le suivi comprend des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur les lieux du Projet. Les actions de suivi sur le terrain feront l'objet de rapports désignés par « Rapport de gestion de la main d'œuvre ». Le rapport de suivi doit faire état des éléments ci-après (a) étude des contrats de travail ou contrat de prestation de services, (b) état des plaintes reçues et de leur gestion, (c) résultats sur les contrôles de sécurité, les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives, (d) cas d'infractions aux dispositions du Code de travail, (e) formations reçues par les travailleurs.

En outre, l'UCP centrale veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace du PGMO. Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES 2, il doit être établi un système de suivi, contenant des indicateurs. A titre non-exhaustif, ces indicateurs se rapportent aux grandeurs suivantes :

- Nombre de postes à pourvoir pour l'ensemble du Projet
- % de postes occupés par des femmes
- Nombre d'emplois temporaires créés
- Nombre de travailleurs communautaires
- Nombre de travailleurs locaux dont les femmes
- Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes
- Nombre de travailleurs de courte durée
- % de travailleurs ayant un contrat
- Nombre de plaintes collectées
- Pourcentage de plaintes traitées à temps (1 mois ou 30 jours)
- % de plaintes clôturées
- Nombre de cas de VBG liés au Projet Vaccins contre la Covid-19
- Pourcentage de cas de VBG lié au projet Vaccin traité et résolu à temps
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps
- Nombre d'incidents/accidents
- Nombre d'accidents mortels
- Autres.

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

Les contenus du PGMO peuvent être révisés, en cas de révision des textes du Code de Travail malagasy, ou de l'existence de nouveaux textes régissant l'emploi et le travail ainsi que la santé des travailleurs. Le PGMO révisé doit être validé par la Banque avant sa mise en œuvre par le

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

13 DOCUMENTS DE REFERENCE UTILISES

La gestion de la main d'œuvre du Projet se conformera aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale 2, aux Conventions OIT et aux textes nationaux sur le Travail / les conditions de travail. L'élaboration du présent document a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

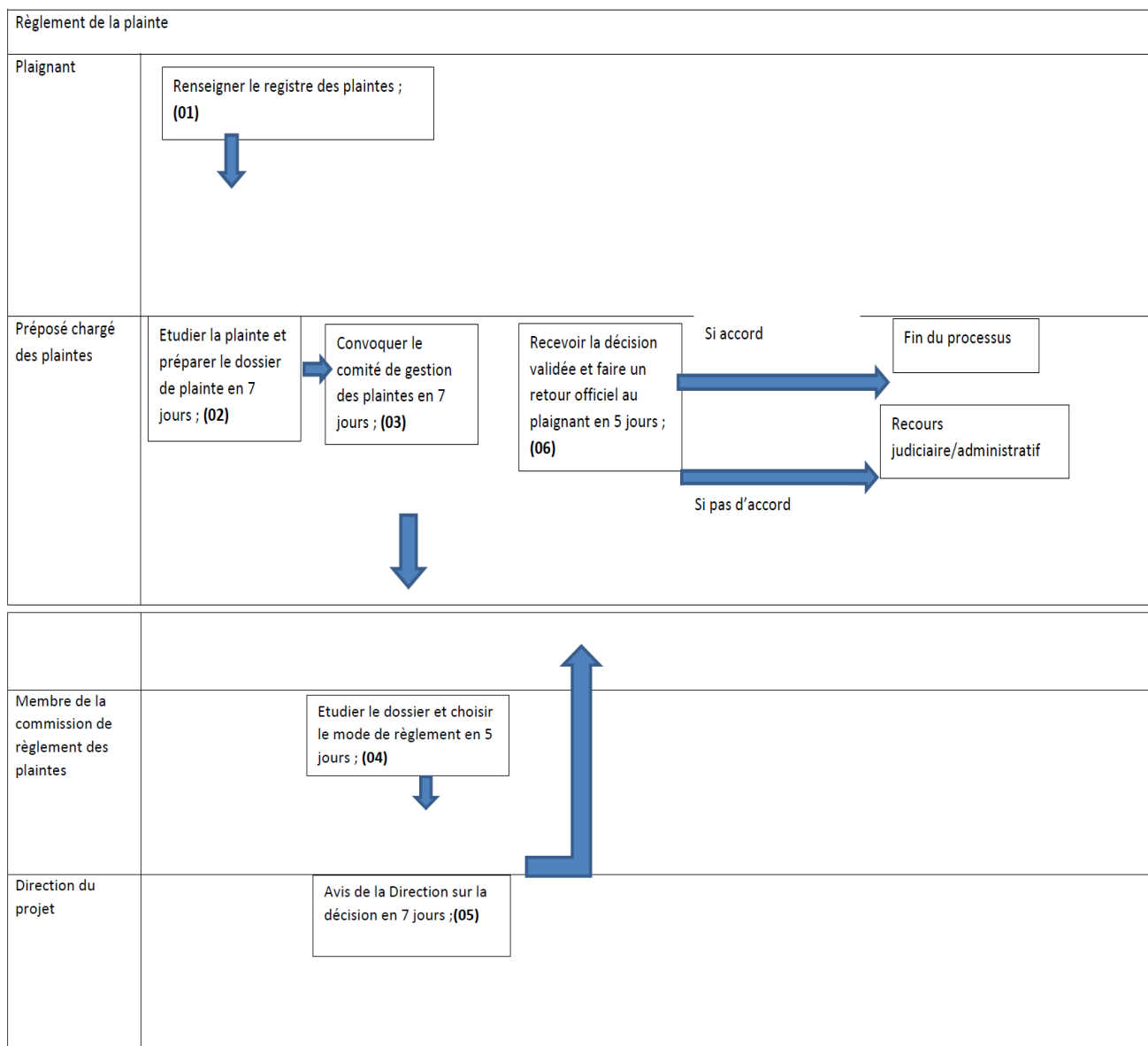
- Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Loi no.2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail à Madagascar ;
- Loi no.94-027 du 17 Novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail (elle a été abrogée par la loi ci-dessus mais sa lecture est informative) ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ratifiées par Madagascar.

La consultation de ces documents a permis d'établir une analyse comparative des exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et des dispositions de la réglementation nationale sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur.

ANNEXES

ANNEXE 1 : SYNOPTIQUE DU MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Le Projet devra mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail. En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre (i) les contrats établis avec les fournisseurs du projet (ii) les contrats de travail des employés du projet et (iii) les investissements.



Les employés du Projet devront être informés de l'existence du mécanisme. Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

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

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
CHAMP D'APPLICATION					
Types de travailleurs concernés	3, 8	Travailleurs directs	Loi n°66-003 (LTGO : Loi sur la Théorie Générale des Obligations) Loi n°2003- 044 sur le Code du Travail	Travailleurs. Consultants.	<p>Les travailleurs employés directement par l'Emprunteur sont reconnus par le droit malagasy à la fois comme travailleur ou comme consultant.</p> <p>La NES ne fait pas de distinction entre « travailleur soumis au Code du travail » et « travailleur consultant » non protégé par le Code du travail selon la législation nationale.</p> <p>Même si dans le droit du travail malagasy le Consultant n'est pas protégé par les dispositions du Code du travail, dans le cadre de ce Projet, le Consultant sera protégé grâce à la NES 2.</p> <p>Il convient de noter le cas des fonctionnaires employés par l'Emprunteur. Ces « travailleurs du secteur public » ont leur statut propre en matière de gestion des ressources humaines tel que défini par le statut général des fonctionnaires (Loi n°2003-011). Les exigences de la NES 2 vont leur profiter pour autant qu'elles ne sont pas en contradiction avec les avantages offerts par leur statut de fonctionnaire.</p>
		Travailleurs contractuels.	Loi n°66-003. Loi n°2003-044.	Consultants. Travailleurs des sous-traitants. (Travailleurs à domicile.)	(Idem que pour les travailleurs employés directement.)
		Travailleurs communautaires.	Loi n°2003-044. Loi n°2016-055 : Manuel de procédures.	Travailleurs journaliers. HIMO. Tâcheronnat.	Les travailleurs HIMO, les tâcherons ou encore travailleurs journaliers dans le cadre des travaux communautaires sont connus par le droit malagasy comme des travailleurs communautaires. Toutefois, leur statut

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

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
Conditions de travail et d'emploi					
Informations et documents sur les conditions de l'emploi	10	Communication aux travailleurs des informations et documents clairs et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi. Communication faite au début de la relation de travail, et en cas de changement important des conditions d'emploi.	Art.6 de la Loi n°2003-044. Art.9, 12 Arrêté n°1454-IGT.	Remise au travailleur au moment de l'embauche du Contrat de travail. Affichage du Règlement intérieur (Convention collective, Accords d'établissement.)	La NES2 exige plus qu'un affichage des informations et documents. La communication indiquée par les exigences paraît être plus explicite et personnelle.
Rémunérations – Salaires	11 a)	Rémunération sur une base régulière.	Art.63 de la Loi n°2003-044.	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. 69 de la Loi n°2003-044. Art. CGI. Art. CPS.	Retenues acceptées : prélèvement obligatoires, acomptes, avances spéciales écrites, saisie arrêt ou cession volontaire suivant le Code de procédure civile.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Congés	11 b)	Les travailleurs du projet devront bénéficier de : <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.80, 86, 87 de la Loi n°2003-044.	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.21, 22, 25 Loi n°2003-044.	Information écrite préalable obligatoire sur les motifs de licenciement et communication du dossier, fourniture des	L'information sur les indemnités de départ n'est pas rendue obligatoire par le droit malagasy. Mais c'est un plus apporté

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
				<p>moyens de défense, notification écrite de la décision de licenciement, ouverture des divers droits.</p> <p>Procédure spécifique en cas de licenciement économique individuel ou collectif.</p>	<p>au droit du travailleur par la NES2.</p>
		<p>Tous les salaires acquis, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et - tout autre avantage, seront versés avant ou dès la fin de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, ou le cas échéant, au profit des travailleurs du projet.</p>	<p>Art.22, 28, 30 Loi n°2003- 044.</p> <p>Art.272, 304, 305 Décret n°69-145.</p>	<p>Règlement dès la cessation de travail des droits ouverts : solde de salaire, indemnité compensatrice de congé non pris, préavis, délivrance d'un certificat de travail, indemnité de licenciement en cas de licenciement économique.</p> <p>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.</p>	<p>Le droit malagasy ne permet pas que les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite soient versées au travailleur à la fin de la relation du travail.</p> <p>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.</p>
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	<p>Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. <p>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</p>	<p>Art.28 Constitution. Art.53, 105, 261 de la Loi n°2003-044.</p>	<p>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.</p>	<p>La NES2 est plus générale que le Code du travail. Toutefois, la discrimination est punie.</p> <p>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.</p>
Lutte contre le harcèlement	13)	<p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre : le harcèlement,</p>	<p>Art.5, 23, 261 Loi n°2003-044</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> à l'intimidation et/ou à l'exploitation. 		morale prévue et sanctionnée par le Code Pénal.	aux prescriptions du cadre juridique national.
Mesures non discriminatoires	14	Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de pratiques discriminatoires ou de sélection pour un poste spécifique, reposant sur les besoins inhérents à ce poste ou sur les objectifs du projet : ne sont pas réputées constituer des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.	Dispositions Non Prévues	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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> les femmes, 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. 	<p>Art.93ss, 100 ss, 104 ss Loi n°2003-044.</p> <p>Décret n°2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.</p>	<p>L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de quinze (15) ans sur toute l'étendue du territoire de Madagascar. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.</p> <p>Les personnes handicapées doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, qu'elles soient publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.</p>	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Organisations de travailleurs					
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 	Art.136 à 152 Loi n°2003- 044.	Droit d'exercice syndical, constitution ou adhésion sans autorisation préalable au sein de l'entreprise, etc..	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<p>le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.</p> <p>Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté.</p> <p>En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies.</p> <p>Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions des organisations de travailleurs, le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point</p> <ul style="list-style-type: none"> • des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et de l'emploi. • L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs. <p>L'Emprunteur ne procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p>			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
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 âge plus élevé fixé par la loi.</p>	Art.100 alinéa 1 ^{er} , 102 Loi n°2003-044.	Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. Doit être aussi supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Conditions d'emploi	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être	Art.100 alinéa 2,	Les enfants de plus de 15 ans et les	Il y a correspondance entre la NES2 et le

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
des enfants		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.	102 Loi n°2003-044. Art.2 Décret n°2007-563.	enfants de 14 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire peuvent être employés aux travaux légers.	cadre national.
	19	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans tout travail susceptible : - d'être dangereux - d'entraver leur éducation - d'être préjudiciable à leur santé ou leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Art.100 alinéa 2, 102 Loi n°2003-044. Art. 3ss Décret n°2007-563.	Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux de nuit et les heures supplémentaires, les travaux immoraux, les travaux excédant leur force, les travaux forcés et les travaux dangereux ou insalubres.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Travail forcé					
Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	20	Interdiction de travail forcé ou service qui est obligatoire ou involontaire : <i>travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i> Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.	Art.4 Loi n°2003-044. Art.15 ss Décret n°2007- 563.	Interdiction du travail forcé ou obligatoire : <i>tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction exclut expressément sous certaines conditions les cas définis par le même article.</i>	La NES2 couvre plus de forme de travail forcé que le droit malagasy. Toutefois, le Code du travail entend exclure comme travail forcé quelques cas sous certaines conditions, à savoir : -Travaux, services, secours requis en cas d'urgence ; -Travaux d'intérêt collectif ; -Travaux à caractère purement militaire ; - Tout travail exigé comme conséquence d'une condamnation judiciaire.
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.	Art.158, 159 Loi n°2003- 044.	<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	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail malagasy.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.			
Caractère du mécanisme de gestion des plaintes et autres moyens de recours	23	Ce mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes mis en place par des conventions collectives.	Art.199-208 Loi n°2003- 044. Art.209-227 Loi n°2003- 044.	Tout différend individuel de travail entre travailleurs et employés peut toujours être ou doit être, selon le cas, porté devant l'inspection du travail et ensuite devant le tribunal du travail. Tout différend collectif de travail est réglé conformément aux dispositions du Code du travail successivement par négociation, médiation puis arbitrage.	Quel que soit le mécanisme de gestion de plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du travail et du juge du travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)					
Mesures de SST	24	Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Les mesures en matière de SST incluront <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 ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPII. 	Art.110, 134 Loi n°2003- 044.	Tout établissement doit répondre aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement régissant la branche d'activité et les dispositions des textes en vigueur. En particulier, le droit malagasy prescrit la prévention de VIH/SIDA dans tout milieu de travail.	La majorité des référentiels proposés par la NES2 sont meilleures que les normes existantes du droit malagasy. Ce qui est plus favorable aux travailleurs.
Conception des mesures de SST	25	Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à : (a) l'identification des dangers potentiels pour	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Le Code du travail et les textes réglementaires d'application sur les SST et HSE indiquent immédiatement les mesures de SST minima à mettre en œuvre par tout

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<p>les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de 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>employeur.</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 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 	Art. 134, 123, 132 Loi n°2003-044	<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		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<p>exigences en matière de SST, ainsi que</p> <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>	Dispositions Non Prévues	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 des situations de travail estimées dangereuses ou malsaines.</p> <p>Le droit de retrait n'est pas reconnu par le droit malagasy.</p> <p>Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur : elle sera appliquée dans le cadre de ce Projet.</p>
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	<p>Seront fournis aux travailleurs du projet :</p> <p>- des moyens appropriés aux circonstances de travail, y compris l'accès :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à des cantines, • à des installations sanitaires et • à des zones de repos appropriées. <p>Lorsque des services d'hébergement seront</p>	<p>Art.113, 124-127 Loi n°2003-044</p> <p>Art.115 Loi n°2003-044</p> <p>Art.125 Loi</p>	<p>Atmosphère et ambiance générale des lieux de travail</p> <p>Installations sanitaires, etc. Espace de détente Cantines</p> <p>Cubage d'aire dans les locaux affectés au couchage</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national, même si certains des services ne sont qu'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur par le Code du travail. Le fait de les considérer comme exigences de la NES2 les rend obligatoires pour l'Emprunteur sans enfreindre le droit malagasy.</p>

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<p>fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement seront élaborées et mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>n°2003-044 Art.116 Loi n°2003-044 Art.121 Loi n°2003-044</p>		
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Art.179 Loi n°2003-044	Possibilité de négocier et d'établir des accords d'établissements entre plusieurs établissements.	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Système d'examen de la SST	30	<p>Un système d'examen régulier :</p> <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"> ○ l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, ○ la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, ○ la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats. 	Art.135 Loi n°2003-044	<p>Avant l'ouverture de l'entreprise : Commission interministérielle Veille : Comité d'entreprise Contrôle : Médecin Inspecteur du travail</p>	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national mais les exigences de la NES2 sont plus précises : elles seront appliquées

E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces parties qui recrutent des travailleurs 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. 	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	L'Emprunteur établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer les exigences de la présente NES dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités.	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants.	Art.51 Loi n°2003-044.	En cas d'insolvabilité du sous- traitant, l'entrepreneur lui substituera. Le nom et l'adresse de l'entrepreneur doivent être affichés dans les locaux, bureaux et ateliers du sous-traitant.	Les dispositions du Code du travail constituent un minimum pour les parties au profit des travailleurs. Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs des parties tierces	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Dans les cas où la tierce partie qui utilise ou recrute les travailleurs n'est pas en mesure de fournir un mécanisme de gestion des plaintes à ces travailleurs, l'Emprunteur devra mettre à la disposition des travailleurs contractuels un	Dispositions Non Prévues	Les textes nationaux ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.			
F. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES					
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 ; <p>Participation partielle de communautés ou groupement, en tant que prestataires. C'est la contribution directe des communautés dans l'exécution même de prestations, le plus souvent sous forme de prestations à fort coefficient de main-d'œuvre non spécialisé tels que la Haute Intensité de Main d'œuvre et le tâcheronnat.</p>	

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		<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, • à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. 	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	<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>	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Contenus minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	<p>Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les</p>	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

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

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
		dispensée à ces travailleurs.			
G. TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires	Dispositions Non Prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
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.	Dispositions non prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.
Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés des fournisseurs primaires	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour	Dispositions non prévues	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences de la NES n°2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes malagasy.

Thèmes	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts. Implications pour le Projet Vaccins
	Réf	Obligations/ Exigences	Textes	Dispositions	
Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs		<p>en vérifier l'efficacité.</p> <p>42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires.</p> <p>Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur devra, pendant une période raisonnable, changer de fournisseurs primaires et devra recourir à des fournisseurs qui pourront prouver qu'ils respectent les exigences pertinentes de la présente NES.</p>			

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

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

A. PRESERVATION DE L'IMAGE DU PROJET

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

B. COMPORTEMENT GENERAL

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

les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code de conduite.

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

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

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

D. DISCRETION PROFESSIONNELLE ET CONFIDENTIALITE

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

E. SANCTIONS

19. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :
 - i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit
 - iii. Blâme par écrit
 - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
 - v. Mutation disciplinaire
 - vi. Licenciement pour faute simple

- vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

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

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

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

I. ENGAGEMENT GENERAL

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

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

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

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- 11 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions

ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

12 L'entreprise veillera à :

- i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
- ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.

13 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

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

14 Les actes de VBG constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.

15 Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.

- i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
- ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.

16 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

17 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code.

18 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG seront poursuivies le cas échéant.

19 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG du projet.

20 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

V. MISE EN ŒUVRE

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre⁸ : _____

Date : _____

⁸ Gérant de l'entreprise

**POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE
GENRE⁹**

I. ENGAGEMENT GLOBAL

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

II. MISE EN ŒUVRE

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

⁹ Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

- viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, VBG... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- 3 En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.
- 4 Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:
 - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG en pièce jointe.
 - ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
 - iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
- 5 Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG.
- 6 Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 7 Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
- 8 Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

III. FORMATION

- 9 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes responsables de :
 - i. S'assurer que le plan de gestion de VBG est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
 - ii. S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de la VBG et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.
- 10 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous devrions assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments VBG de ces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur la VBG pour aborder les questions de VBG.
- 11 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes tenus d'assister et d'assister aux cours de formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés, et de contribuer aux auto-

évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.

- 12 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous allons nous assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier ;
- 13 Pendant les travaux de génie civil, les gestionnaires vont s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG.

IV. PRISE EN CHARGE DE CAS

- 14 Nous les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 15 En ce qui concerne la VBG, nous devrions assurer les actions ci-après :
 - ii. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG et le protocole d'intervention élaborés par le S-VBG-E dans le cadre du plan d'action final sur la VBG.
 - iii. Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendument) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
 - iv. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de VBG par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
 - v. Une fois qu'une sanction a été décidée, le(s) gestionnaire(s) concerné(s) est (sont) personnellement responsable(s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
 - vi. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et le S-VBG-E. L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.
 - vii. Veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 16 Nous sommes conscients que les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure :
 - i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit
 - iii. Blâme par écrit
 - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
 - v. Mutation disciplinaire
 - vi. Licenciement pour faute simple
 - vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
 - viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

17 Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.

18 *En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature : _____

Nom en majuscule : _____

Titre : _____

Date : _____

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

I. ENGAGEMENT GLOBAL

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

II. ENGAGEMENT SPECIFIQUE

4. Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, VBG comme programmé par mon employeur ;
5. Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
6. J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;
7. J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;
8. J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
9. J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;
10. J'accepte de traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
11. J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
12. J'accepte de ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
13. J'accepte de ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;

14. J'accepte de ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
15. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels¹⁰.
16. Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

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

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

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

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

¹⁰Une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code

❖ **Sanctions**

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

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