MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

UNITE DE FACILITATION DU PROJETS

TRANSFORMATION DE L'ACCES ET DE L'APPRENTISSAGE A MADAGASCAR – P506569 (TALIM : Transforming Access and Learning In Madagascar)

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

A l'usage des Projets à Madagascar

Official Use Only

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION SUR LES PGMO 1

1. Objectif des PGMO 1

II. DESCRIPTION DU PROJET 1

1. Généralités sur le projet 1

2. Objectif général 2

3. Objectifs spécifiques 2

4. Les Composantes du projet 2

5. Zones d'intervention du projet 5

III. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 5

1. Catégories de travailleurs 5

2. Caractéristiques et effectifs de la main d'œuvre du Projet 5

3. Délai et ordre de couverture des besoins de main d'œuvre 6

3.1. Travailleurs directs 6

3.2. Travailleurs contractuels 19

3.3. Fournisseurs principaux 19

3.4. Travailleurs communautaires 20

3.5. Agents de l'Etat 20

4. Evaluation des principaux risques liés au travail et à l'emploi de la main d'œuvre 20

5. Législation nationale applicable aux travailleurs du projet 22

5.1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du Projet 22

5.2. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs directs du Projet 22

5.3. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des autres travailleurs du Projet 23

5.4. Cadre juridique sur la santé et sécurité au travail des travailleurs du Projet 24

6. Norme environnementale et sociale (NES) de la banque mondiale applicable aux travailleurs du projet 25

6.1. Conditions de travail et d'emploi 25

6.2. Non-discrimination et égalité des chances 26

6.3. Organisations de travailleurs 26

6.4. Protection de la main-d'œuvre 26

6.5. Travailleurs contractuels 28

6.6. Travailleurs communautaires 29

6.7. Employés des fournisseurs principaux 29

7. Personnels responsables au sein du projet 30

8. Directives retenues 31

8.1. Conditions générales de travail 31

8.2. Conditions générales de travail des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires 34

8.3. Directives liées à la santé des travailleurs 35

8.4. Directives liées à la sécurité au travail 36

8.5. Directives liées à la non-discrimination et égalité des chances 37

8.6. Directives liées à la protection de la main d'œuvre 37

IV. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL 38

1. Principes généraux 38

2. Traitement des plaintes d'ordre général 38

3. Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG - EAS/HS 41

4. Traitement spécifique des plaintes liées au Corruption 41

5. Traitement spécifique des plaintes liées au Passation des marchés 42

V. SUIVI ET EVALUATION DE LA PERFORMANCE 42

VI. CONCLUSION 43

I. ANNEXES 44

Annexe. 1. Règles de sécurité 45

Annexe. 2. Code de conduite Individuel 48

Annexe 3. Code de conduite Gérant/Chef d'entreprise 51

Annexe 4. Modèle de fiche de plaintes 56

Annexe 5. Modèle de performance en matière de travail forcé et de déclaration de travail forcé 57

Annexe 6 : Déclaration sur le Travail Forcé 59

Annexe 7. Clause contractuelle renforcée dans le domaine du Travail Forcé 61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: les composantes du projet 3

Tableau 2. Types de travailleurs suivant NES2 5

Tableau 3.Caractéristiques des travailleurs du projet 5

Tableau 4: Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs du projet 7

Tableau 5. Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs des prestataires/sous-traitants du projet 19

Tableau 6. Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs des fournisseurs du projet 19

Tableau 7. Aperçu sur les spécifications des travailleurs communautaires du projet..... 20

Tableau 8. Aperçu sur les spécifications des agents de l'Etat du projet 20

Tableau 9: Principaux risques et impacts des activités sur les travailleurs du projet avec quelques exemples..... 21

Tableau 10 : Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable pour chaque catégorie de travailleurs 23

Tableau 11. Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable en matière de Santé et Sécurité au Travail pour chaque catégorie de travailleurs du projet..... 25

Tableau 12 : Indicateurs de performance 42

ACRONYMES

CERC : Composante de Reponse aux Situations de Crise et d'Urgence
CES : Cadre Environnemental et Social
CGES : Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CGP : Comité de Gestion de Plaintes
CISCO : Circonscription Scolaire
COS : Comité d'Orientation et de Suivi
CRW : Crisis Response Window
CT : Code du travail
EAS : Exploitation et Abus Sexuels
FRAM : Fikambanan'ny Ray Aman-drenin'ny Mpianatra
HS : Harcèlement sexuel
HSE : Hygiène – Sécurité et Environnement
IST : Infections Sexuellement Transmissibles
LCT : Loi portant Code du Travail
LTGO : Loi sur la Théorie Générale des Obligations
MEN : Ministère de l'Education Nationale
MGP : Mécanisme de Gestion de Plaintes
NES : Norme Environnementale et Sociale
ODP: Objectif de Développement du Projet
OSC : Organisation de la Société Civile
PBC : Paiement Basé sur des Conditions
PDO : Project Development Objectives
PGMO : Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre
PMPP : Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SIGE : Système d'Information et de Gestion de l'Education
SST : Sécurité et Santé au Travail
STG : System Transforming Grants
UFP : Unité de Facilitation de Projet
VBG : Violences basées sur le genre

Official Use Only

I. INTRODUCTION SUR LES PGMO

La mise en œuvre du "Projet **Transformation de l'accès et de l'apprentissage à Madagascar ou TALIM "** favorise la création de nombreux emplois, qu'ils soient de courte ou de longue durée.

En vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail prévue dans le CES de la Banque Mondiale, le Projet est tenu d'élaborer des Procédures de Gestion de la Main-d'Oeuvre (PGMO). Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du Projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au Projet, et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au Projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du Projet et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci.

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

1. Objectif des PGMO

Les principaux objectifs visés par les PGMO 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, 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 acteurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

II. DESCRIPTION DU PROJET

1. Généralités sur le projet

Le Projet **TALIM** est une initiative nationale ambitieuse visant à moderniser et renforcer le secteur éducatif à travers tout le pays. Il a pour objectif d'améliorer les acquis fondamentaux des élèves et d'accroître leur taux de rétention dans le système d'enseignement de base.

Les principaux bénéficiaires du projet sont les élèves, les enseignants, les directeurs d'école et les parents. Environ 5 millions d'élèves du primaire devraient en profiter, ainsi que 80 000 enseignants du primaire et du préscolaire qui bénéficieront directement d'un appui en développement professionnel. L'ensemble du corps enseignant, soit près de 139 000 enseignants des écoles primaires publiques (y compris la préscolarisation obligatoire), sera également concerné par les réformes systémiques de gestion et de développement des enseignants.

Official Use Only

Les interventions ciblées, telles que la construction de salles de classe, seront prioritairement orientées vers les écoles primaires les plus vulnérables, selon un indice tenant compte des résultats scolaires, de l'exposition aux cyclones et du nombre de bénéficiaires. Le projet vise aussi à réduire les inégalités en accordant une attention particulière aux élèves issus de ménages à faibles revenus, notamment les filles, qui devraient en tirer un bénéfice disproportionné.

2. Objectif général

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est **d'*augmenter la rétention dans l'enseignement primaire et renforcer la profession d'enseignant.***

- ✓ Taux d'achèvement au primaire
- ✓ Pourcentage des élèves en T2 ou en T5 du primaire achevant le minimum de compétence en lecture

3. Objectifs spécifiques

Le Projet **TALIM** a pour objectif spécifiques :

- Renforcer la qualité de l'enseignement en formant les enseignants et directeurs d'école et en qualifiant les enseignants contractuels.
- Améliorer l'accès et la rétention des élèves, notamment au préscolaire et primaire.
- Fournir manuels scolaires et infrastructures scolaires adaptées, avec des installations sanitaires séparées filles/garçons.
- Publier et utiliser efficacement le SIGE pour le suivi de l'éducation.
- Garantir la satisfaction des bénéficiaires et réduire le taux de redoublement dans les écoles ciblées.

4. Les Composantes du projet

Tableau 1: les composantes du projet

COMPOSANTE	SOUS-COMPOSANTE
Composante 1 : Renforcement de la profession enseignante	SC1.1. Amélioration des conditions de travail et de la stabilité de l'emploi des enseignants qualifiés
	1.1.1. Mise en œuvre des tests de positionnement des enseignants et éducateurs FRAM du primaire et du préscolaire 1.1.2. Provision d'une assurance santé aux enseignants FRAM 1.1.3. Gestion efficiente des subventions versées aux enseignants FRAM 1.1.4. Elaboration des textes réglementaires pour les différents parcours de formation des enseignants en vue de leur qualification (STG) 1.1.5. Elaboration d'un cadre de progression de carrière pour les enseignants (STG) 1.1.6. Stratégie de déploiement des enseignants
	SC 1.2. Amélioration de la formation professionnelle continue des enseignants
	1.2.1. Formation des enseignants en vue de l'obtention d'une AE 1.2.2. Formation des enseignants en vue de l'obtention des CFFP (pour 20.000 enseignants) 1.2.3. Formation à distance des enseignants du primaire 1.2.4. Recyclage des enseignants T1, T2, T3 sur les premiers apprentissages (STG) 1.2.5. Formation des enseignants T4, T5 1.2.6. Soutien aux Conseillers pédagogiques et aux chefs ZAP pour l'encadrement et l'accompagnement des enseignants sur la pédagogie structurée (STG) 1.2.7. Formation de 30.000 éducateurs du préscolaire : Parcours CAPP (STG) 1.2.8. Professionnalisation des directeurs d'école en vue de l'obtention du CAFDE
Composante 2 : Transformation de l'environnement scolaire pour favoriser l'apprentissage et le bien-être des élèves.	SC 2.1: Réhabilitation des écoles avec des infrastructures adéquates, résilientes et adaptées au climat.
	2.1.1. Construction de salles de classe équipées de mobiliers scolaire et de latrines, installation de points d'eau. 2.1.2. Petite construction ou réhabilitation de salle pour le préscolaire
	SC 2.2 : Fourniture de matériels d'apprentissage au primaire et dotation de kits pour le préscolaire.
	2.2.1. Développement, duplication et acheminement des outils d'apprentissage pour le primaire 2.2.2. Duplication et acheminement des nouveaux programmes d'études 2.2.3. Dotation de Kits préscolaires aux 1000 CAP et subvention des éducateurs EEC
	SC 2.3 : Mise en place des cantines scolaires au sein des établissements cibles de la construction.
Composante 3 : Renforcement des capacités pour les reformes sectorielles durables	SC 3.1 : Amélioration des systèmes de données et d'information sur la performance du secteur
	3.1.1. Digitalisation du Système d'Information de Gestion de l'Education (SIGE) - Mise en place et préparation du nouveau système de digitalisation au niveau du MEN (digitalisation FPE) - Utilisation de la carte scolaire dans la digitalisation et de la gouvernance éducative - Campagne BPO (appel et message aux établissements)

Official Use Only

COMPOSANTE	SOUS-COMPOSANTE
	- Accompagnement et suivi de la mise en œuvre des activités au niveau CISCO (Digitalisation – tableau de bord) - Elaboration et publication de l'annuaire statistique 3.1.2. Suivi de l'absentéisme des enseignants (mise à l'échelle de PRODIGY) - Dotation de smartphones/tablettes (avec batterie solaire) pour les directeurs d'école - Accompagnement des directeurs d'école sur l'utilisation des smartphones/tablettes et sur l'envoi des données - Utilisation de la bande passante USSD 3.1.3. Evaluation des apprentissages et évaluation des enseignants (EGRA/EGMA) - Evaluation des apprentissages (EGRA/EGMA) - Evaluation des compétences académiques et pédagogiques des enseignants des EPP en Français, Malagasy et Mathématiques (échantillon) 3.1.4. Mise en place d'un mécanisme de signalement de VBG et de suivi d'impact des chocs climatiques au niveau du système éducatif malagasy
	SC 3.2 : Renforcement de capacité à tous les niveaux pour une prestation de service efficace
	3.2.1. Renforcement de capacité institutionnelle du MEN - Développement des MARE et des fiches de poste des agents du MEN (STG) - Identification des modules et développement de plan de formation des STD (STG) - Renforcement des capacités nécessaires des STD dans le cadre des réformes sectorielles durables 3.2.2. Opérationnalisation du Système de Suivi et Evaluation du MEN - Déploiement du système de Suivi Evaluation du MEN (STG) 3.2.3. Sensibilisation et communication sur la réforme, la LOSEM et le projet
Les activités financées sous PBC	1. La création de 26.000 postes budgétaires pour des enseignants certifiés. 2. Formation de 6.000 enseignants via FADEP pour l'obtention de CFFP (STG) 3. Caisse école compétitive aux écoles ayant un taux de redoublement inférieur ou égal à 10%
Composante 4 : Gestion du projet	Administration du projet, Gestion fiduciaire, GRES et Pilotage du programme de paiement de proximité des enseignants FRAM
Composante 5 : Réponse d'urgence de contingence	Réallocation de fonds en cas d'urgence ou de crise

Official Use Only

5. Zones d'intervention du projet

Les activités du projet seront mises en œuvre dans toute Madagascar, y compris dans des zones très exposées aux risques climatiques et de catastrophe, les zones d'intervention seront définies ultérieurement en fonction des priorités identifiées lors des phases de planification et des études préliminaires. Cette sélection tiendra compte de plusieurs critères, notamment les besoins spécifiques des bénéficiaires, les disparités régionales en termes d'accès et de qualité des services, ainsi que les objectifs stratégiques du projet. Une approche inclusive sera adoptée pour s'assurer que les zones retenues maximisent l'impact du projet tout en répondant aux enjeux sociaux et environnementaux identifiés.

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

1. Catégories de travailleurs

Au sens de la NES 2, on distingue 5 catégories de travailleurs :

Tableau 2. Types de travailleurs suivant NES2

Catégories	Description
a) Travailleurs directs (personnel permanent du Projet)	Personnes employées directement par le Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet. Elles travaillent à plein temps et quotidiennement, et assureront en grande partie la mise en œuvre de toutes les Composantes, soit de la gestion du Projet.
b) Travailleurs contractuels	Personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires et fournisseurs du Projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.
c) Employés des fournisseurs principaux	Personnes employées ou recrutés par les fournisseurs principaux du Projet
d) Travailleurs communautaires	Personnes employées ou recrutées pour se mettre au service de la communauté, en collaboration avec le projet ou ses prestataires. Ces personnes vivent au sein de la communauté ciblée.
e) Agents de l'Etat	Fonctionnaires rattachés aux Ministères, issus des services techniques déconcentrés ou de l'Administration centrale qui participent à la mise en œuvre du Projet

2. Caractéristiques et effectifs de la main d'œuvre du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités, le Projet emploiera des personnes physiques[1] ou morales, de nationalité malgache ou non, possédant les compétences requises.

Tableau 3.Caractéristiques des travailleurs du projet

Catégories	Caractéristiques	Nombre
a) Travailleurs directs (personnel permanent	*Hommes*	50
	Femmes	*26*

[1] Toute personne, homme ou femme, âgée d'au moins dix-huit ans

Catégories	Caractéristiques	Nombre
du Projet)	*Handicapés*	*0*
	Migrants étrangers	*0*
b) Travailleurs contractuels (prestataires et fournisseurs)	Aucune information	24 445
c) Employés des fournisseurs principaux	Aucune information	240
d) Travailleurs communautaires	Aucune information	3420
e) Agents de l'Etat	Aucune information	100

3. Délai et ordre de couverture des besoins de main d'œuvre

3.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs qui vont faire partie de l'UFP seront en place suivant les spécifications ci-après :

Tableau 4: Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs du projet

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Coordonnateur du Projet	BACC +5 ou plus en Droit, Gestion, Economie et/ou d'ingénieur, management ou domaine équivalent et pertinent **Expériences :** • Gestion de Projet : 10 ans d'expérience • Management d'Équipe : 3 ans en coordination d'équipes pluridisciplinaires et multiculturelles • Leadership : 5 ans en planification stratégique, gestion et rapports financiers • Communication : 5 ans en relations institutionnelles avec gouvernements et bailleurs de fonds • Procédures Financières : 3 ans avec une bonne connaissance des procédures de passation des marchés. **Compétences** • Gestion de Projets : 3 ans d'expérience en pilotage et documentation de projets. • Renforcement de Capacité : 3 ans en renforcement institutionnel et managérial. **Atouts** • Projets Internationaux : Expérience avec des projets financés par la Banque mondiale. • Négociation et Gestion de Crise: Formation et expérience en négociation et gestion de crise.	1	Antananarivo	4 ans
Responsable des Opérations	BACC +5 ou plus en Génie civil ou autre domaine similaire **Expérience professionnelle de 10 années minimum** • Au moins 5 années d'expérience confirmée en gestion de projet, notamment dans des contextes complexes et multisectoriels. • Compétences avérées en management d'équipes pluridisciplinaires et multiculturelles, avec une forte capacité de coordination et d'intégration. • Solide leadership : expérience prouvée en planification stratégique, suivi et évaluation, ainsi qu'en gestion et élaboration de rapports financiers. • Expérience significative dans le secteur du BTP (Bâtiments et Travaux Publics). • Expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans des projets de développement financés par des bailleurs de fonds internationaux (Banque mondiale, Système des Nations Unies, etc.). • Minimum 5 ans d'expérience dans le développement communautaire ou la protection sociale, avec un accent sur la gestion opérationnelle. • Bonne connaissance des activités liées aux transferts monétaires et des mécanismes d'aide	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	sociale. • Capacité à proposer, analyser et interpréter rapidement des modèles de financement et d'investissement. • Excellentes compétences organisationnelles, de coordination et d'intégration. • Très bonnes aptitudes en communication, négociation et leadership.			
Responsable Administratif et Financier	BACC +5 ou plus en Comptabilité et Finances ou Audit. • Expériences professionnelles réussies et récentes dans un poste à responsabilité relatif à la gestion administrative et financière, minimum de 7 années de préférence dans le secteur des projets financés par des bailleurs de fonds ou d'un organisme de grande envergure • Connaissance des normes comptables applicables à Madagascar • Connaissances générales des procédures des bailleurs de fonds seraient un atout • Maîtrise du logiciel de gestion comptable et d'Excel.	**1**	Antananarivo	4 ans
Responsable Passation de Marché	BACC+5 ou plus en économie, administration et finances, gestion d'entreprises et d'organisations, droit ou équivalent ; • Expériences professionnelles avoir au minimum sept (07) années d'expérience sans interruption en Passation des marchés suivant les procédures d'un bailleur de fonds international et en particulier de la Banque Mondiale ; • Gestion financière de projets suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ; • Etablissement de rapports en appui de la gestion administrative, comptable et financière de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ; • Utilisation et/ou développement de manuels de procédures administratives, comptables et financières de projet. • Autres compétences • Bonne connaissance des nouvelles procédures de Passation de Marchés des projets financés par la Banque Mondiale ; • Connaissances avérées du logiciel STEP de la Banque Mondiale ; • Bonnes notions de procédures d'audit financiers et des normes internationales en la matière	**1**	Antananarivo	4 ans
Responsable Suivi Evaluation	BACC+5 en Planification, Economie, Sociologie, Gestion/Management, Administration et finances, Mathématiques et statistiques ou Informatiques ainsi que tout autre domaine pertinent. • Expériences professionnelles : • Expérience probante de cinq (05) ans en matière de Suivi Evaluation de projets de développement	**1**	Antananarivo	4 ans

Official Use Only

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	• Conduite d'enquêtes sur terrain sur base de grands échantillonnages ; • Saisie de données de base de façon structurée et analyse de données ; • Développement d'outils informatiques de S/E ; • Expérience prouvée dans la rédaction de rapports de Suivi Evaluation.			
Responsable Activités Apprentissage	BACC + 5 en éducation, en sociologie ou autre domaine pertinent lié au développement social ou à l'ingénierie de formation ; • Expérience significative et avérée dans la conception et la mise en œuvre de projets dans le secteur de l'éducation (ou de la formation professionnelle) ; • Expertise démontrée dans l'ingénierie de la formation (analyse des besoins, conception, évaluation) ; • Maîtrise approfondie des principes pédagogiques (andragogie, approche par compétences, etc.) ; • Solide capacité de conception d'outils et de ressources pédagogiques adaptés aux objectifs d'apprentissage ; • Excellentes compétences en animation de formations pédagogiques et en renforcement des capacités (pour formateurs, enseignants, ou bénéficiaires) ; • Maîtrise des outils et méthodes de collecte et d'analyse de données (quantitatives et qualitatives) pour le suivi des résultats d'apprentissage ; • Maîtrise courante du Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) pour la gestion documentaire, l'analyse et la présentation ; • Excellent niveau de français (écrit et oral) et d'anglais (niveau professionnel requis pour la communication et la documentation) ; • Capacité à travailler en équipe ; • Bon sens de leadership.	1	Antananarivo	4 ans
Responsable Appui aux Etablissement	BACC + 5 en Sciences de l'Education, Gestion/management, Economie ou Ingénierie ou en un autre domaine pertinent ; ▪ Une expérience pratique avérée dans l'implémentation au niveau du terrain des mesures relatives aux appuis aux établissements ; ▪ Une expérience de travail, d'au moins 5 années sans interruption, dans des projets de développement, financés par un bailleur de fonds international (une expérience de travail dans un projet financé par IDA sera un plus) ; ▪ Bonne maîtrise des transferts de fonds dans le cadre des projets ; ▪ Fortes compétences en outil de suivi ; ▪ Maitrise des outils de collecte et d'analyse des données quantitatives et qualitatives ; ▪ Maitrise de l'outil informatique (Word, Excel, PowerPoint) ;	1	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	▪ Bon niveau de français, anglais souhaitable ; ▪ Capacité à travailler de manière autonome et en équipe ; ▪ Bon sens de leadership ; ▪ Une expérience de travail avec les STDs du MEN est souhaitable			
Responsable Audit Interne	BACC+5 ou plus en administration et finances, économie, gestion d'entreprises et d'organisations ou équivalent • Au minimum sept (07) années sans interruption et avérées dans les domaines suivants : • Gestion financière et/ou coordination et/ou audit interne de projets de développement financé par un bailleur de fonds international • Technique d'audit opérationnel et organisationnel de projets ; • Passation des marchés suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ; • Gestion financière de projets suivant les procédures d'un bailleur de fonds international ; • Établissement de rapports en appui à la gestion de mise en œuvre de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ; • L'utilisation et/ou le développement de manuels de procédures opérationnelles de projet.	**1**	Antananarivo	4 ans
Responsable Formation, Pédagogique et Intrants	BACC + 5 en éducation, en sociologie ou autre domaine lié au développement social ou à l'ingénierie de formation ; • Compétence avérée en techniques de planification, notamment en planification de l'éducation, et disposant d'un sens développé de l'organisation. • Expérience significative et avérée dans la conception et la mise en œuvre de projets dans le secteur de l'éducation ; • Expertise démontrée dans l'ingénierie de la formation (analyse des besoins, conception, évaluation) ; • Bonne connaissance des approches pédagogiques et des méthodes d'enseignement; • Capacité de conception d'outils et de ressources pédagogiques adaptés aux objectifs d'apprentissage ; • Excellentes compétences en animation et en supervision de formations pédagogiques et en renforcement des capacités (pour formateurs, enseignants, ou bénéficiaires) ; • Maîtrise des outils statistiques et des méthodes d'évaluation des acquis et de l'impact des projets; • Maîtrise des outils informatiques (Word, Excel, PowerPoint) pour la gestion documentaire, l'analyse, la présentation et le rapportage ; • Excellent niveau de français (écrit et oral) ; • Expérience de collaboration avec les équipes centrales et les STDs du MEN souhaitable. • Capacité à travailler en équipe ;	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	• Bon sens de leadership.			
Responsable Gouvernance (Appui institutionnel)	BACC+5 en Sciences de l'Education, Gestion/management, Economie ou Ingénierie ou en un autre domaine pertinent. • Expérience probante de cinq (05) ans dans l'éducation et l'accompagnement d'activités dans le cadre d'un projet à durée déterminée ; • Familiarité avec l'organisation du MEN tant au niveau central que décentralisé. • Aptitude à travailler en équipe • Excellente capacité en relations interpersonnelles ; • Excellent maitrise du Malgache et Français écrit et parlé, Anglais souhaitable. • Maitrise des outils informatiques standards (Word, Excel, Power Point, etc.)	**1**	Antananarivo	4 ans
Responsable du Reporting et de la Communication	BACC+5 en communication, journalisme, relations publiques, relations internationales ou autres domaines connexes ; • Disposant au moins trois (03) ans d'expériences dans le domaine de la communication ; • Connaissance de la gamme complète d'approches de communication, des outils et des méthodologies essentielles à la planification et l'exécution des stratégies et des programmes de campagne efficaces (tels que la gestion des campagnes, opérations médiatiques, le marketing et la promotion, sensibilisation du public, ciblage des messages); • Avoir la capacité d'analyser et intégrer rapidement diverses informations provenant de sources variées ;	**1**	Antananarivo	4 ans
Spécialiste Gestion des risques Environnementaux	BACC +5 en science de l'environnement ou équivalent • Au moins 05 ans d'expérience en la matière, • Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale. • Dispose le CES de la Banque mondiale • Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques sociaux du projet dont le CGES (Cadre de gestion environnementale & sociale), le CR (Cadre de Réinstallation), le PEES, le PMPP, le PGMO et les guides de bonnes pratiques en matière de gestion des risques sociaux, etc. ; et assurer la revue, l'analyse de cohérence et de suffisance des autres documents de gestion des risques E&S du projet avec le CGES et le CPR ; • Sens relationnel.	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Responsable Social	BACC +5 en science sociale ou équivalent • Au moins 05 ans d'expérience en la matière, • Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale. • Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques sociaux du projet dont le CGES (Cadre de gestion environnementale & sociale), le CR (Cadre de Réinstallation), le PEES, le PMPP, le PGMO et les guides de bonnes pratiques en matière de gestion des risques sociaux, etc. ; et assurer la revue, l'analyse de cohérence et de suffisance des autres documents de gestion des risques E&S du projet avec le CGES et le CPR ; • Sens relationnel.	**1**	Antananarivo	4 ans
Spécialiste en VBG- AES/HS	Bac +5 en science de sociale ou équivalent en droit ou toute autre discipline similaire ; • Expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans la gestion de la violence basée sur le genre, la protection contre l'abus et l'exploitation sexuelle, et/ou le harcèlement sexuel, idéalement dans le cadre de projets de développement ou humanitaires ; • Dispose le CES de la Banque mondiale ; • Attestation de formation VBG/EAS-HS exigée ; • Connaissance de la législation nationale en matière de VBG et des systèmes juridiques locaux y afférents ; • Excellentes aptitudes relationnelles et capacité à travailler avec des publics diversifiés : survivants, communautés, autorités locales et partenaires techniques ; • Maitrise des langues (français et/ou anglais selon le contexte local) et des outils informatiques de base (Word, Excel, etc.). • Connaissance des contextes et des systèmes juridiques locaux concernant la violence	1	Antananarivo	4 ans
Chef Comptable	BACC+4 ou plus en comptabilité, économie, administration et finances, gestion d'entreprises et d'organisations ou équivalent ; • Expériences professionnelles : minimum 05 années comptées sans interruption - avérées dans les domaines suivants : • Comptabilité et/ou gestion financière et/ou audit comptable dans des projets de développement financé par un bailleur de fonds international ; • Technique d'audit financier et comptable de projets ; • Etablissement de rapports en appui de la gestion administrative, comptable et financière de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ;	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	Utilisation et/ou (co-)développement de manuels de procédures administratives, comptables et financières de projet.			
Techniciens Spécialistes en passations des marchés	BACC+4 ou plus en économie, administration et finances, ingénierie, gestion d'entreprises et d'organisations, droit ou tout autre domaine similaire ; • Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ; Bonne connaissance des procédures de passation des marchés des bailleurs de fonds internationaux comme la Banque mondiale ; • Bonne connaissance du Code des marchés publics malgaches ; • Connaissances avérées du logiciel STEP de la Banque Mondiale • Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par la Banque Mondiale.	**2**	Antananarivo	4 ans
Gestionnaires de contrat	BACC+4 en économie ou gestion ou équivalent • Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ; • Minimum 3 ans d'expérience réussie en droit administratif et/ou droit des obligations. • Expérience avérée en droit du commerce international (au moins 2 expériences pertinentes). • Expérience confirmée dans la gestion ou la résolution de litiges contractuels. • Expérience en suivi de travaux de construction (bâtiment, points d'eau, etc.) appréciée. • Une expérience dans un projet d'urgence constitue un atout.	**2**	Antananarivo	4 ans
Assistant ROP	Diplôme universitaire Master en gestion, économie, administration, logistique, ou domaine connexe. • Expériences probantes d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ; • Connaissance des outils bureautiques (traitement de texte, tableur…) • Modalité d'accueil. • Technique de prise de notes. • Technique d'écriture rapide. • Rigueur et organisation. • Bon niveau d'orthographe et qualités rédactionnelles • Expérience en suivi de travaux de construction (bâtiment, points d'eau, etc.) appréciée	**1**	Antananarivo	4 ans
Chef logistique	BACC+4 en gestion/logistique, gestion d'entreprise, administration et finances, ou tout autre diplôme équivalent. • Expériences professionnelles minimum cinq (05) années d'expérience comptées sans interruption dans au moins l'un des domaines suivants : • Expérience de travail dans une ONG et/ou un projet de développement d'envergure ;	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	• Gestion des immobilisations et de parc roulant dans une grande organisation • Gestion de stock • Notion Passation de marché			
Ingénieurs chargés de projet	Diplôme de Master II en génie civil, hydraulique ou domaine équivalent. • Minimum 5 ans d'expérience dans la gestion et le suivi de projets de construction et/ou d'infrastructures hydrauliques. • Expérience en gestion de projets financés par la Banque mondiale. • Expérience confirmée en supervision d'équipes techniques décentralisées. • Expérience dans la mise en œuvre de projets communautaires. • Bonne connaissance des normes de construction scolaire et d'adduction d'eau potable. • Maîtrise des outils techniques (AutoCAD, MS Project, pack MS Office). • Excellentes capacités de coordination, de communication et de reporting. • Aptitude à travailler avec des communautés locales et en milieu rural. • Expérience avérée dans les projets d'adduction d'eau potable. • Connaissance des procédures de la banque mondiale	**4**	Antananarivo	
Encadreurs sociaux	BACC+5 ou plus en sciences sociales, gestion financière, éducation, gestion, développement communautaire ou domaine équivalent. • Minimum 5 ans d'expérience dans l'accompagnement communautaire ou le renforcement de capacités locales. • Expérience avérée en formation d'adultes et/ou en andragogie. • Expérience dans la gestion de projets financés par des bailleurs de fonds internationaux (expérience Banque mondiale est un atout). • Expérience en gestion financière • Bonne maîtrise des outils de suivi-évaluation. • Excellentes capacités en communication et en animation communautaire. • Maitrise de la politique de gestion financière de projet	**2**	Antananarivo	4 ans
Assistant des risques Environnementaux	BACC +3 en science de l'environnement ou équivalent • Au moins 2 ans d'expérience en la matière, • Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par des bailleurs de fonds • Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques environnementaux projet de construction • Sens relationnel.	**1**	Antananarivo	4 ans

Official Use Only

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
Assistant gestion des risques Sociaux	BACC +3 en science de sociale ou équivalent • Au moins 2 ans d'expérience en la matière, • Expériences avec les projets de développement, particulièrement ceux financés par des bailleurs de fonds • Maîtriser les principes et les instruments de gestion des risques sociaux • Avoir des expériences en termes de gestion de plainte • Sens relationnel.	**1**	Antananarivo	4 ans
Assistant VBG- AES/HS	BACC+3 en sciences sociales, droit, psychologie, santé publique, travail social ou domaine connexe. • Connaissance des principes de confidentialité, d'éthique et d'accompagnement psychosocial. • Capacités en sensibilisation, formation communautaire et mobilisation sociale. • Maîtrise des outils de reporting et de suivi des cas. • Connaissance des mécanismes de référencement vers les services juridiques, médicaux et psychosociaux. • Minimum 2 ans d'expérience dans la prévention et la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS, de préférence dans un contexte communautaire ou au sein d'un projet de développement/humanitaire. • Grande capacité d'écoute, empathie et sens de la confidentialité. • Intégrité, neutralité et respect des principes de protection	1	Antananarivo	4 ans
Chargé de communication	Minimum BACC+3 en communication ou équivalent • 03 ans d'expérience dans le domaine de la communication • Expérience spécifique dans la communication liée à au moins un projet • Maîtrise des outils de communication • Maîtrise des outils informatiques (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint) • Aptitude à travailler en milieu multiculturel, au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en situation complexe, avec l'exigence de visite des sites et de respect des délais	**1**	Antananarivo	4 ans
Gestionnaires des plaintes	BACC +4 en science sociale ou équivalent • 3 ans d'expérience en matière de traitement des plaintes • Expérience confirmée dans la gestion ou la résolution de litiges contractuels.	**2**	Antananarivo	4 ans

Official Use Only

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	• Expérience dans la prévention et la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS, de préférence dans un contexte communautaire ou au sein d'un projet de développement/humanitaire. • Expérience en suivi de travaux de construction (bâtiment, points d'eau, etc.) appréciée. • Une expérience dans un projet d'urgence constitue un atout. • Dispose le CES de la Banque mondiale ; • Sens relationnel.			
Assistant Suivi évaluation	BACC+3 en statistiques, économie, sciences sociales, développement rural, gestion de projet ou tout autre domaine pertinent. • Connaissances solides en méthodologie de suivi-évaluation (indicateurs, collecte et analyse de données, reporting). • Maîtrise des outils informatiques courants (Excel, Word, PowerPoint) ; l'usage de logiciels de gestion de données (SPSS, Kobo, etc.) est un atout. • Capacité à élaborer des outils de collecte, à analyser et présenter les résultats de manière claire et synthétique • Minimum 2 ans d'expérience dans le suivi-évaluation de projets, de préférence dans le secteur du développement, de l'éducation, de la santé ou du développement communautaire. • Expérience en mobilisation communautaire et en accompagnement des structures locales pour la collecte et la remontée des données	**2**	Antananarivo	4 ans
Comptables	BACC+4 ou plus en comptabilité, économie, administration et finances, gestion d'entreprises et d'organisations ou équivalent ; • Expériences professionnelles : minimum 03 années comptées sans interruption - avérées dans les domaines suivants : • Technique d'audit financier et comptable de projets ; • Etablissement de rapports en appui de la gestion administrative, comptable et financière de projets de développement, idéalement dans le secteur de l'éducation ; Utilisation et/ou (co-)développement de manuels de procédures administratives, comptables et financières de projet.	**3**	Antananarivo	4 ans
Assistant(e) Administratif	BACC+4 en Ressources Humaines, Sciences Sociales, Droit Social ou tout autre domaine équivalent	**1**	Antananarivo	4 ans

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	Expériences pertinentes dans les domaines suivants : • Expérience confirmée en gestion des ressources humaines, • Administration du personnel et appui financier apurement débiteur + gestion caisse) • Bonne maîtrise de la législation du travail malgache, du dialogue social et de l'accompagnement managérial. • Solides capacités d'organisation, de leadership et de gestion des priorités. • Maîtrise des outils informatiques, • Excellente communication en français et bonne connaissance de l'anglais.			
Secrétaire Administratif	BACC+2 en Droit, Gestion, Management des affaires ou autres domaines équivalent Experience pertinent dans le domaine suivants : • Experience confirmée en administration ; • Maîtrise des outils bureautiques : Word, Excel, PowerPoint, messagerie électronique. • Capacité à rédiger des courriers et documents administratifs. • Connaissance des techniques de classement et d'archivage. • Notions de base en procédures administratives (registre, circulation du courrier, visas, signatures). • Sens de l'organisation et de la planification. • Capacité à gérer plusieurs tâches en même temps. • Rigueur dans le suivi des dossiers et des délais.	**1**	Antananarivo	4 ans
Assistant Logistique	BACC +4 en économie ou gestion • Expériences professionnelles : minimum 03 années comptées sans interruption - avérées dans les domaines suivants • Gestion des immobilisations et de parc roulant dans une grande organisation • Mécanique automobile Gestion de stock	**1**	Antananarivo	4 ans
Chargés de suivi FGB	BACC+3 ou plus en sciences sociales, gestion financière, éducation, gestion, développement communautaire ou domaine équivalent. • Expérience préalable (2 à 3 ans minimum) dans des activités communautaires, associatives ou de projets de développement. • Expérience en mobilisation communautaire et accompagnement des structures locales • Connaissances en gestion de base (planification, suivi budgétaire, tenue de registres, gestion associative ou coopérative). • Maîtrise des outils de suivi-évaluation simples (tableaux de suivi, rapports, indicateurs).	**29**	CISCO	4 ans

Official Use Only

Nature de l'emploi (poste)	Compétences requises	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée du contrat
	Capacité de vulgarisation et d'animation de formation auprès des communautés locales (parents, enseignants, comités, associations).			
Chargés de suivi Technique	BACC +3 minimum en génie civil, hydraulique, bâtiment, travaux publics ou équivalent. • Minimum 3 ans d'expérience dans la supervision ou le suivi de chantiers de construction ou d'hydraulique. • Connaissances de base en normes de construction scolaire et en adduction d'eau potable. • Capacité à travailler en milieu rural et en collaboration avec des communautés locales. • Bonne maîtrise du français et du malagasy (écrit et oral). • Aptitudes en reporting et utilisation de logiciels bureautiques (Word, Excel).	**29**	CISCO	4 ans
Chargés de suivi régionaux	BACC +2 en gestion ou équivalent • Disposer d'une bonne expérience des méthodes de collecte et d'analyse des données • Capacité d'encadrement en terme de renforcement capacité • Maîtrise des outils informatiques (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint) • Permis de conduire A	**23**	Chef-lieu de région	4 ans
Chauffeurs	Titulaire du Baccalauréat ; Titulaire d'un permis de conduire valide de catégories A, B et D. Permis toutes catégories souhaitables ; Solides expériences dans la conduite de véhicules 4 x 4 ; Un minimum de 5 années d'expériences professionnelles dans un poste similaire ; Très bonnes connaissances théoriques et pratiques en mécanique automobile ;	**6**	Antananarivo	4 ans
Techniciens de surface	Niveau BEPC	**3**	Antananarivo	4 ans
Gardiens	Niveau BEPC	**5**	Antananarivo	4 ans

Official Use Only

3.2. Travailleurs contractuels

Le projet contractualisera des prestataires dont la prévision est la suivante :

Tableau 5. Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs des prestataires/sous-traitants du projet

Type de prestataires / sous-traitants	Nature de la prestation	Nombre de prestataires / sous-traitants	Nombre probable d'employés	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Entreprise de construction	Travaux de construction	1140	11400	Madagascar	**6 mois**
Entreprise de construction	Travaux d'installation point d'eau	228	11400	Madagascar	6 mois
Agence de communication	Impression de bâches, outils et kits de communication	2	40	Antananarivo	1 mois
Bureau d'étude	Etude technique des structures du projet	68	680	Madagascar	3 mois
Imprimerie	Duplication des livres didactique	02	20	Nationale/Internationale	3 mois
Consultants	Prestation intellectuel	45	45	Madagascar	3 mois
Opérateurs Mobile (YAS, Orange, Airtel)	Dotation de flotte et connexion internet au niveau central et régional	03	500	Antananarivo	1 an renouvelable
Agence de location Voiture	Location de voiture	03	30	Madagascar	1 an renouvelable
Cabinet de formation	Formation et renforcement capacité des agents du projets ou agents de l'Etat	02	40	Nationale et internationale	1 an renouvelable
Cabinet d'étude	Audit financier, environnementale et sociale,…	03	30	Madagascar	3 mois
Espaces, Hotels et restaurants	Prestation Ateliers, réunion	05	100	Madagascar	1 an renouvelable
Traiteurs	Prestation Ateliers, réunion	03	30	Madagascar	1 an renouvelable
Concessionnaire voiture/Garage	Réparation et entretien des véhicules et Moto de l'UFP	02	100	Madagascar	1 an renouvelable
Cabinet de géomètre	Location appareil topographique/Station total	02	30	Madagascar	1 an renouvelable

3.3. Fournisseurs principaux

Le projet contractualisera des fournisseurs dont la prévision est la suivante :

Tableau 6. Aperçu sur les spécifications de chaque poste des travailleurs des fournisseurs du projet

Type de fournisseurs	Nature de la prestation	Nombre de fournisseurs / prestataires / sous-traitants	Nombre probable d'employés	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Fournisseurs de biens de bureau et consommable	- Approvisionnement en fournitures de bureau	**03**	**30**	**Madagascar**	**1 à 3 mois**

Fournisseurs de matériel informatique et technologique	- Fourniture d'équipements informatiques et accessoires. - Smartphones et tablettes	**03**	**30**	**Madagascar**	**3 mois**
Fournisseurs de matériaux et équipements techniques	Achat kits d'hygiène	**2**	**20**	**Madagascar**	**3 mois**
Travaux d'impression sur papier et sur tissu	Travaux d'imprimerie	4	**40**	Madagascar Inde Dubai	3 à 6 mois
Travaux de confection Tshirt	Confection de TShirt, sérigraphie, habille, vestimentaire	03	20	Madagascar	1 mois
Imprimerie Nationale	Production des documents physiques et techniques liés à la sécurisation foncière	01	100	Antananarivo	3 mois

3.4. Travailleurs communautaires

Le projet emploiera des travailleurs communautaires dont la prévision est la suivante :

Tableau 7. Aperçu sur les spécifications des travailleurs communautaires du projet

Catégorie	Nature de la prestation	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Travailleurs communautaires	Ouvriers non spécialisés	2280	local	Durant l'activité du projet
FEFFI	Gestion des fonds et maître d'ouvrage	1140	local	Durant l'activité du projet

3.5. Agents de l'Etat

Le projet emploiera des agents de l'Etat dont la prévision est la suivante :

Tableau 8. Aperçu sur les spécifications des agents de l'Etat du projet

Catégorie	Nature de la prestation	Nombre probable	Lieu d'affectation	Durée de la prestation
Agents de l'Etat	Suivi des activités du projet		Madagascar	
	Mise en œuvre des activités de Sécurisation des domaines scolaire	100	Madagascar	1 an

4. Evaluation des principaux risques liés au travail et à l'emploi de la main d'œuvre

i. Des mesures relatives à la santé et à la sécurité sont appliquées au Projet. Ces mesures se conforment

Official Use Only

aux dispositions de la législation malgache relatives aux secteurs d'activités concernés et aux exigences en matière de NES2 de la Banque mondiale.

ii. Toute partie prenante qui emploie des travailleurs, tels que catégorisés plus haut, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet doit élaborer et appliquer des procédures pour sécuriser les travailleurs ainsi que le cadre de travail, de tout risque auquel ces derniers pourront être exposés.

iii. De ce fait, les principaux risques liés au travail et à l'emploi de la main-d'œuvre sont :

- Les risques liés aux conditions de travail ;
- Les risques liés à la discrimination et inégalité des chances, notamment pour les candidats/employés vulnérables
- Les risques liés à la santé et sécurité au travail ;
- Les risques de VBG/EAS-HS;
- Les risques de travail des enfants ;
- Les risques de travail forcé ;

Le tableau ci-après donne des exemples par risque identifié ci-dessus :

Tableau 9: Principaux risques et impacts des activités sur les travailleurs du projet avec quelques exemples

Risques	**Exemples**
Risques liés aux conditions de travail	- Non-respect des droits des travailleurs (temps de travail, rémunération, CNaPS, avantages sociaux) - Absence de contrat formel, précarité de l'emploi (ex. enseignants FRAM non subventionnés) - Retard ou absence de paiement des salaire - Non-respect des congés légaux et préavis en cas de résiliation - Difficulté d'accès au mécanisme de gestion des plaintes (MGP) - Manque de protection sociale et d'assurance maladie - Conditions de travail dégradées (classes endommagées, manque d'infrastructures)
Risques liés à la discrimination et traitement équitable	- Inégalités de chances liées au sexe, à l'âge, à l'origine, à la religion, à l'appartenance politique ou syndicale - Traitement inéquitable lors des recrutements et promotions - Népotisme, favoritisme, intimidation et représailles - Exclusion des enseignants et travailleurs non qualifiés du système formel
Risques liés à la santé et sécurité au travail	- Exposition aux maladies contagieuses (COVID-19, VIH/SIDA, paludisme) - Risques psychosociaux : stress, fatigue, détresse psychologique liés à la surcharge de travail et à l'instabilité - Risques physiques : bâtiments scolaires précaires et vulnérables aux cyclones, accidents liés aux infrastructures dégradées - Absence d'équipements de protection individuelle et de dispositifs de sécurité adaptés
Risques liés au EAS/HS	- Violences basées sur le genre - Exploitation et abus sexuels en milieu scolaire ou communautaire - Harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou pendant le recrutement

Official Use Only

Risques	Exemples
	- Abus de pouvoir dans les zones rurales et isolées
Risques de travail des enfants	- Implication d'enfants dans des tâches liées aux activités scolaires ou communautaires (notamment auprès des fournisseurs et sous-traitants) - Travaux dangereux ou non adaptés à l'âge - Risques accrus dans les ménages vulnérables et zones rurales pauvres - Exploitation sous prétexte d'aide ou de volontariat scolaire
Risques de travail forcé	- Recrutement sans contrat clair ou sous contrainte (pression des autorités locales, chefs de fokontany) - Rétention de salaires ou de documents personnel - Obligation de participer à des travaux d'intérêt communautaire (HIMO, volontariat déguisé) - Menaces ou sanctions empêchant les travailleurs de quitter leur emploi
Risques de traitement différencié pour les personnes vulnérables[2]	- Inégalités de rémunération et d'accès à l'emploi pour les femmes, personnes handicapées, jeunes et groupes marginalisés - Non-paiement des congés de maternité et exclusion des femmes enceintes - Violence verbale, stigmatisation et marginalisation - Difficultés d'insertion professionnelle pour les enseignants FRAM et contractuels non qualifiés

5. Législation nationale applicable aux travailleurs du projet

5.1. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs du Projet

La législation nationale constitue le cadre de référence applicable aux travailleurs directs ainsi qu'aux travailleurs communautaires. En revanche, elle revêt un caractère impératif pour les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les agents de l'État.

5.2. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des travailleurs directs du Projet

Les conditions de travail et les modalités d'emploi des travailleurs directs[3] des Projets sont régies par l'application de :

- la Loi n°66-003 du 02 juillet 1966 sur la Théorie générale des obligations (LTGO) modifiée par Loi n°2015-036 du 3 février 2016,
- la note sur l'harmonisation des rémunérations et des avantages des personnels des projets

[2] *Femmes, employés en situation de handicap, les homosexuels, les transsexuels, les travailleurs migrants potentiels provenant des autres régions autre que la région de rattachement des zones d'intervention du Projet, personnes âgées (plus de 55 ans), travailleurs entre 15 et 18 ans, etc*

[3] '*Consultants permanents"*

Official Use Only

n°077/18/18/BM/MG du 15/03/18, compte tenu du vide juridique sur le régime des consultants.

En cas de contradiction entre le présent document, le contrat ou la note d'harmonisation, les dispositions du présent document prévalent.

5.3. Cadre juridique sur les conditions générales du travail des autres travailleurs du Projet

Pour les autres catégories de travailleurs, la législation nationale s'applique selon leur statut, notamment les lois sur le statut des agents de l'État (LSGF), le LTGO et le code du travail pour le secteur privé (LCT).

- Loi n° 79-014 du 16 Juillet 1979 relative au Statut Général des Fonctionnaires
- Loi n°94-025 du 17 novembre 1994 relative au statut général des agents non encadrés de l'Etat.
- Loi n° 96-026 du 02 Octobre 1996 portant Statut général autonome des personnels de la police nationale
- Loi n° 96-029 du 06 décembre 1996 portant Statut général des Militaires
- La Loi n°66-003 du 02 juillet 1966 sur la Théorie générale des obligations (LTGO) modifiée par Loi n°2015-036 du 3 février 2016,
- Loi n° 2024-014 du 14 Août 2024 portant Code du travail ainsi que ses textes d'application (LCT), notamment
- Décret n° 62-150 du 28 Mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés
- Décret n° 72-226 du 06 Juillet 1972 modifiant et complétant certaines dispositions du Décret n° 68-172 du 18 Avril 1968, portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit des dimanches et des jours fériés
- Décret n° 2007-007 du 9 Janvier 2007 fixant les modalités de prise en charge par l'employeur du transport et de la sécurité des travailleurs
- Décret n° 2007-008 du 9 Janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai
- Décret n° 2007-009 du 9 Janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée
- Décret n° 2007-563 du 3 Juillet 2007 relatif au travail des enfants fixant l'âge minimum légal d'accès à l'emploi à quinze (15) ans et les dispositions particulières. que le travail de nuit ainsi que les heures supplémentaires sont interdits aux enfants jusqu'à l'âge de dix-huit (18) ans ; que 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 et des lois sociales dont la décision tient compte 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 ; et que dans tous les cas, les enfants et les adolescents ne pourront être admis à un emploi qu'à la suite d'un examen médical.
- Note officielle régissant les conditions de travail des agents de l'Etat comme le perdiem

Tableau 10 : Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable pour chaque catégorie de travailleurs

Rubriques	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
a) Rémunération	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
b) Retenues sur salaire	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
c) Temps de travail	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF

Official Use Only

Rubriques	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
d) Avantages sociaux	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
e) Repos	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
f) Congés	LTGO, NH	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
g) Préavis	LTGO	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF
h) Prestation de sécurité sociale	LTGO	LCT, LTGO	LCT, LTGO	LTGO	LSGF

5.4. Cadre juridique sur la santé et sécurité au travail des travailleurs du Projet

Parmi la législation nationale en matière de santé et sécurité au travail (LSST), on peut citer, sans que cette liste soit limitative :

a. Loi n°68-023 du 17 décembre 1968 instituant un régime de retraite et créant la caisse nationale de prévoyance sociale
b. Loi n°2005-007 du 22 août 2005 prévoyant la création et relative à la réglementation et au fonctionnement des fonds de pension de retraite complémentaire ou de base
c. Loi n°2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants
d. Loi n° 2024 – 014 du 14 Août 2024 portant Code du Travail
e. Loi n°2014-040 du 20 janvier 2015 sur la lutte contre la traite des êtres humains.
f. Décret du 21 octobre 1924 relatif aux établissements dangereux, insalubres et incommodes à Madagascar et dépendances.
g. Décret 63-124 du 22 février 1963 instituant un Code des Allocations familiales et des Accidents du Travail
h. Décret n°69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale, modifiée par Décret n°69-233 du 17 juin 1969.
i. Décret n°2003-1162 du 18 décembre 2003 organisant la médecine d'entreprise 1
j. Décret n°2011-631 du 11 octobre 2011 Modifiant certaines dispositions du décret n°2003-1162 du 17 décembre 2003 organisant la Médecine d'Entreprise
k. Décret n°2013-337 du 2 juillet 2013 portant modification des dispositions des articles 268 et 287 du Code de Prévoyance Sociale fixant l'âge d'ouverture du droit aux prestations et des dispositions de l'article 122 du Code de Prévoyance Sociale fixant la procédure de mise en demeure
l. Décret n°2016-1095 du 3 Août 2016 portant modification des dispositions des articles 157, 161, 248, 266 du Décret n° 69-145 du 08 avril 1969 fixant le Code de Prévoyance Sociale, des articles 268 alinéa 4 modifiés par le Décret n° 94-471 du 11 août 1994 portant modification des certaines dispositions des articles du Code de Prévoyance Sociale, et de l'article 287 modifié par le Décret n° 2013-337 du 14 mai 2013 portant modification des articles du Code de Prévoyance Sociale
m. Décret n°2016-1096 du 3 août 2016 fixant une majoration spéciale applicable aux prestations périodiques de pension et aux rentes dues au titre des accidents du travail servies par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS).
n. Arrêté n°1454-IGT du 20 juillet 1954 fixant en application de l'article 35 de la loi du 15 décembre 1952 les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire.
o. Arrêté n°889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail.
p. Arrêté n°890 du 20 mai 1960 fixant la liste des établissements où sont effectués des travaux insalubres ou salissants et les conditions dans lesquelles des bains-douches seront mis à la disposition du personnel dans ces établissements.
q. Arrêté interministériel n° 24667/2004 du 27 décembre 2004 portant application des droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi et du travail.

Official Use Only

r. Arrêté Interministériel n°29511/2013 du 03 octobre 2013 portant interdiction de fumer dans tous les lieux intérieurs ou clos qui constituent des lieux de travail, lieux publics et transports publics.
s. Les textes ci-après sont ceux relatifs au VIH/SIDA :
   - Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
   - Décret 2006-902 portant application de la Loi 2005-040 du 20 février 2006 sur la lutte contre le SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
   - Décret 2011-626 du 11 octobre 2011 portant application de la Loi 2003-044 du 28 juillet 2003 portant Code du travail, relatif à la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
   - Décret 2014-130 fixant les modalités d'application de la Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail

Tableau 11. Tableau récapitulatif du cadre juridique applicable en matière de Santé et Sécurité au Travail pour chaque catégorie de travailleurs du projet

Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
LTGO	LCT, LSST, LTGO	LCT, LSST, LTGO	LTGO, LSST	LSGF

6. Norme environnementale et sociale (NES) de la banque mondiale applicable aux travailleurs du projet

Cette section définit la NES N°2 de la Banque Mondiale applicable aux travailleurs du projet. A part la NES 2, les Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (Directives ESS) générales et/ou spécifiques au secteur d'activités concerné sont aussi applicables.

6.1. Conditions de travail et d'emploi

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit

Official Use Only

directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

6.2. Non-discrimination et égalité des chances

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles[4] sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.
Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.
L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

6.3. Organisations de travailleurs

Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

6.4. Protection de la main-d'œuvre

- **Travail des enfants et âge minimum**

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national

[4] race, âge, couleur de peau, religion, origine, sexe, couleur politique, préférences sexuelles, appartenance à des organisations de travailleurs, etc

Official Use Only

ne prescrive un âge plus élevé. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :
a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ;
b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.
Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

- **Travail forcé**

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme 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. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

- **Mécanisme de gestion des plaintes**

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.
Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.
Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.
Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

- **Santé et sécurité au travail (SST)**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA.
Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.
Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et

Official Use Only

établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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 et agents 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.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

6.5. Travailleurs contractuels

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes,

Official Use Only

l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.

6.6. Travailleurs communautaires

Les projets peuvent prévoir le recours 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 au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut-être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES N° 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur 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. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :

a. À la nature et l'envergure du projet ;
b. Aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
c. A la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les paragraphes sur les Conditions de travail et sur la Santé et sécurité au travail seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément **aux alinéas « a. à c. »** ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur 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 de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur 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 celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de **travail des enfants ou de travail forcé** lié à la main d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

6.7. Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Official Use Only

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes ci-dessus.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.

7. Personnels responsables au sein du projet

Cette section précise les services et les personnes chargées des responsabilités suivantes.

Tableau 12: Responsable Clés

Fonction/Titre de la personne responsable	Responsabilités clés	Service
a) Le Coordonnateur, Responsable Administration et finance (RAF) et le Responsable Passation de Marché (RPM), Responsable des Opérations (ROP)	- Recrutement et gestion des travailleurs - Paiement des fournisseurs et prestataires	Coordination, Administration finance, Passation de marché, Cellule de Gestion des Construction Scolaire (CGCS)
b) RPM, Gestionnaire de contrat (GC), et ROP	Recrutement et gestion des fournisseurs / prestataires ou sous-traitants incluant travailleurs communautaires et agents de l'Etat	Passation de marché,
c) RAF, chef logistique et les spécialistes en GRES	Santé et sécurité au travail	Administration et finance et GRES
d) Coordinateur et RAF	Formation des travailleurs[5]	Coordination et Administration et finance
e) Le responsable Reporting et Communication	Communication	REPCOM
f) Le spécialiste en S&E, t, le responsable des transferts monétaire et le responsable du programme d'autonomisation	Suivi et évaluation des activités	S&E, Coordination
g) Responsable Sociale, Gestionnaire de plainte et les spécialistes gestion	Gestion des plaintes des travailleurs	GRES

[5] Pour les employés directs du Projet, ils auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels, lors de la prise de fonction. Le Projet intègrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant les besoins identifiés et entendus avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de l'Administration et Finance (à différents niveaux) mais coordonnée par le Coordonnateur auprès de l'UFP

Official Use Only

Fonction/Titre de la personne responsable	Responsabilités clés	Service
des risques environnementaux, spécialiste en VBG		
h) Spécialiste en VBG/EAS-HS	Prévention des VBG/EAS-HS	GRES
i) Les Spécialistes en GRES	Gestion des risques environnementale et sociale	GRES

8. Directives retenues

Conformément **à la législation nationale et à la NES n°2**, cette section définit les directives relatives aux conditions de travail et emploi applicables à toutes les catégories de travailleurs du projet, en considération (i) de la nature et de l'envergure du Projet, (ii) des activités spécifiques auxquelles contribuent les travailleurs ;(iii) de la nature des risques et effets potentiels du Projet.

8.1. Conditions générales de travail

8.1.1. Conditions générales de travail des travailleurs directs du Projet

Les conditions générales de travail des travailleurs directs sont présentées en application du LTGO, de la note d'harmonisation et de la NES 2.

8.1.1.1. Procédure de recrutement

La procédure de recrutement des travailleurs directs se fait comme suit :

1) Définition de chaque poste à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, descriptions des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi (contraintes inhérentes à l'emploi …) ;
2) Lancement et diffusion des offres d'emploi en interne, dans les journaux, dans le site web du Projet ;
3) Dépouillement des offres et présélection des candidats ayant rempli les critères requis ;
4) Convocation des candidats présélectionnés pour les tests et les entretiens ;
5) Evaluation des connaissances des candidats par écrit et entretiens ;
6) Evaluation des résultats des tests et entretiens et rédaction d'un rapport correspondant
7) Vérification des références professionnelles en cas de besoin ;
8) Soumission du rapport d'évaluation à la Direction/au Coordonnateur du projet et à la Banque Mondiale si nécessaire ;
9) Information des résultats de recrutement aux candidats ;
10) Signature du contrat et du code de conduite avec présentation d'une pièce d'identité, des diplômes en version originale ;
11) Archivage des dossiers de recrutement.

8.1.1.2. Age d'admission à l'emploi

L'âge minimum requis pour être recruté comme travailleur direct est de 18 ans à la date de signature du contrat. Pendant le processus de contractualisation, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire, (iv) un acte de naissance, (v) un livret de famille, (vi) une carte d'électeur. Le responsable de

Official Use Only

recrutement devrait garder dans leurs archives une photocopie de ces pièces d'identité.

8.1.1.3. Système de rémunération et retenues sur salaires pour les travailleurs directs

1) Le système de rémunération des travailleurs directs du Projet est basé sur la note d'harmonisation (NH) des rémunérations et avantages des personnels des projets
2) Le montant de la rémunération est conditionné par les responsabilités, les compétences, les expériences et les performances du travailleur. Il inclut la totalité des coûts et des bénéfices du travailleur incluant les impôts et taxes dont il est redevable ainsi que les assurances à la charge dudit travailleur.
3) Concernant les assurances, chaque travailleur direct s'engage à souscrire une assurance contre les risques d'accident couvrant (i) le trajet de l'aller et de retour entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, (ii) entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas ; (iii) l'exercice des services dans les lieux de travail ; (iv) les missions, dans les lieux indiqués par le Projet pour effectuer les services.
4) Le travailleur direct est payé en fonction du temps de travail réellement passé. Aucune rémunération n'est due au travailleur en cas d'absence non justifiée. Le paiement se fait mensuellement au plus tard le 8è jour du mois suivant, par virement au compte bancaire du travailleur.
5) Le travailleur direct effectuant des missions en dehors de son lieu de travail habituel bénéficiera de perdiem couvrant les frais de mission, en référence de la note d'harmonisation.

8.1.1.4. Temps de travail

Le travailleur direct est appelé à travailler à plein temps, soit du lundi au vendredi et exceptionnellement le samedi et le dimanche. La durée du travail ne peut pas dépasser 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine. Le dépassement des horaires de travail à titre exceptionnel est plafonné à 3 heures par semaine pour tous les travailleurs sans exception, en dehors de ceux assurant le gardiennage.

8.1.1.5. Temps de repos

1) Parmi les temps de repos, on distingue le repos hebdomadaire et les congés divers.
2) Seuls les travailleurs directs disposant d'un contrat d'une durée minimum de 12 mois bénéficient des congés cités ci-après.
3) **Repos hebdomadaire :** Le travailleur bénéficie d'un repos de 1 à 2 jours par semaine. Ce repos hebdomadaire a lieu le samedi et/ou le dimanche.
4) **Congé exceptionnel**

En référence de la NH,

- Le travailleur acquiert droit à des congés payés de 2 jours ouvrables par mois, à jouir en nature, soit un total de 24 jour ouvrable par an. La gestion de la jouissance des congés relève de la Direction/Coordination, qui doit permettre aux travailleurs de jouir leur congé.
- Les congés non pris à la date d'échéance du contrat sont prescrits. Toutefois, ils sont récupérables l'année suivante si le travailleur n'a pas pu en jouir à cause de la nécessité de service exigé par le Projet.
- Le travailleur ne peut prétendre à aucune compensation en numéraire des congés non pris, même à la rupture du contrat. Toutefois, il a le droit de jouir en nature du solde de son congé avant la date de résiliation effective de son contrat, lequel ne peut dépasser 24 jours ouvrables. Les jours de congé non pris qui restent ne peuvent plus être réclamés.
- Le congé exceptionnel comprend les congés maladie, congés de maternité, congés de paternité, congés pour raison familiale.

Official Use Only

8.1.1.6. Formation et renforcement de capacité

Le Projet doit établir un plan de formation et dispenser des formations adéquates et adaptées aux besoins particuliers des travailleurs directs conformément aux thématiques détaillées dans le PEES.

8.1.1.7. Evaluation des performances

Les performances des travailleurs directs feront l'objet d'une évaluation annuelle. Cette évaluation a pour finalité de maintenir ou non la relation contractuelle entre le travailleur et le Projet. Le Projet est dans son droit de mettre fin au contrat si le travailleur n'est pas performant.

8.1.1.8. Résiliation et préavis

Le Projet et/ou le travailleur a la possibilité de mettre un terme à leur relation avant la date d'échéance de leur contrat pour les motifs ci-après :

Motifs de résiliation du contrat	Projet	Travailleur	Condition
Manquements aux obligations après mise en demeure restée sans effet	X	X	Sans préavis
Faute grave : vol, état d'ébriété sur le lieu de travail, EAS-HS, autres fautes professionnelles portant atteinte aux activités ou à l'image du Projet	X		Sans préavis
Corruption, manœuvres frauduleuses (fausses déclarations, faux et usage de faux, détournement …)	X	X	Sans préavis
Performance insuffisante dûment justifiée	X		Préavis 30 jours
Force majeure[6]	X	X	Préavis 30 jours
Condamnation à une affaire délictuelle ou criminelle[7]	X		Sans préavis
Cessation de financement	X		Préavis 60 jours
Rupture à tout moment même sans motifs	X	X	Préavis de 3 mois
Rupture d'un commun accord	X	X	Sans préavis

L'inobservation des délais de préavis susmentionné peut être compensée par le paiement d'une somme correspondant à la rémunération que perçoit le travailleur pendant les délais de préavis indiqués.

Quand le contrat est résilié, le travailleur a l'obligation de :

- Procéder aux passations de service ;
- Restituer les matériels mis à sa disposition par le Projet ou les remplacer en cas de perte ou de détérioration ;
- Régler, le cas échéant, toute somme due au Projet.

6 La force majeure est une circonstance exceptionnelle étrangère à la personne qui l'éprouve, imprévisible et insurmontable, l'empêchant d'exécuter ses obligations ou ses prestations.

[7] A la date de la notification de la décision du tribunal qui condamne le travailleur

Official Use Only

8.2. Conditions générales de travail des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires

A titre de rappel, les conditions de travail [8]des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux vont se conformer au Code de travail malgache, au LCT et ses textes d'application, au LTGO à la NES2. Tandis que les conditions de travail des agents de l'état vont se conformer aux lois et notes officielles relatives aux statuts généraux des fonctionnaires et des agents non encadrés par l'Etat et à la NES2. Les agents de l'État qui travaillent sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public (y compris leur rémunération et leur per diem), sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet. Et les conditions de travail des travailleurs communautaires dépendront des stipulations contractuelles conformément au LTGO et à la NES °2.

8.2.1. Procédure de recrutement / sélection

Le recrutement des travailleurs contractuels et des fournisseurs principaux se conformera aux procédures de passation de marchés. Tandis que la gestion de leurs conditions de travail est régie par le présent PGMO.

Le Projet devra assurer que les travailleurs contractuels et les fournisseurs principaux recrutés soient légalement constitués et fiables.

Et le service des travailleurs communautaires dans le Projet sera fourni sur une base volontaire.

8.2.2. Etablissement des contrats de services ou de marchés

Le contrat de services ou de marchés doit être annexé (i) du code de conduite pour signature et(ii) du présent PGMO comprenant les directives applicables pour chaque catégorie des travailleurs.

8.2.3. Age d'admission à l'emploi

L'embauche comme travailleur contractuel nécessite au moins 18 ans à la signature du contrat. Un âge minimum de 15 ans peut s'appliquer aux employés des principaux fournisseurs et aux travailleurs communautaires, selon les conditions de la section 7.4.

Pendant le processus de contractualisation, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire, (iv) un acte de naissance, (v) un livret de famille, (vi) une carte d'électeur. Le responsable de recrutement devrait garder dans leurs archives une photocopie de ces pièces d'identité.

[8] Âge d'admission à l'emploi, système de rémunération, perdiem, retenues sur salaire, temps de travail et de repos, prestations de sécurité sociale, résiliation du contrat, règlement intérieur, etc

Official Use Only

8.2.4. Formation et renforcement de capacité

Tandis que le Projet doit établir un plan de formation et dispenser des formations adéquates et adaptées aux besoins particuliers des travailleurs contractuels, des travailleurs communautaires et des agents de l'Etat, conformément aux thématiques détaillées dans le PEES.

8.3. Directives liées à la santé des travailleurs

Les directives énoncées ci-dessous sont à prévoir par l'Employeur en faveur de toutes les catégories de travailleurs et doivent être suivies par le projet afin d'éviter et/ou de réduire l'exposition aux maladies dans le milieu du travail.

- Veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque sanitaire
- S'assurer que tous les travailleurs accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles d'hygiène (propreté des bureaux/cantines/base-vies/autres, sanitaires propres et séparés pour hommes et femmes, dispositifs de lavage des mains sur les lieux de travail, espace aéré, éclairage suffisant, quantité suffisante d'eau potable, etc) ;
- Mise en place des premiers soins d'urgence sur les lieux de travail et les véhicules ;
- Mise à disposition des contacts des centres de soins les plus proches ;
- Sensibilisation aux risques de maladies transmissibles ;
- Mise en place de dispositifs de protection contre les bruits/ vibrations (*équipement de dispositif de protection auditive, matériaux isolants, etc*), l'envol des poussières/fumées (*masques, humectation, etc*), les pluies (*imperméables, etc),* contre les fatigues soutenues (*respect des horaires de travail, pauses régulières, éviter le travail de nuit, etc*) ;
- Ainsi, afin de lutter convenablement à la résurgence de pandémie en milieu professionnel, les mesures suivantes sont à mettre en place :
    - Evaluer les risques d'exposition et de contamination en milieu de travail ;
    - Mettre en place des mesures essentielles de prévention applicables à tous (sans être exhaustif) : lavage fréquent, désinfection fréquente des mains, respect des règles d'hygiène respiratoire, distanciation physique, port de masque, nettoyage et désinfection réguliers de l'environnement, limitation des déplacements et des regroupements, etc.
    - En cas de contamination par le travailleur au sein de la structure, prévoir la prise en charge de l'employé contaminé et de ses contacts directs ;
    - Exiger des travailleurs malades ou qui présentent des symptômes de rester à leur domicile et de s'isoler ;
    - Sensibiliser les travailleurs à se faire vacciner ;
    - En cas de risques élevés de contamination, suspendre les activités professionnelles.
- Afficher de manière visible les fiches de données de sécurité (FDS) pour tous les produits dangereux.
- Garantir le stockage séparé et sécurisé des produits dangereux.
- Dispenser une formation spécifique sur la manipulation sécurisée des produits chimiques.
- Les maladies professionnelles doivent être consignées et rapportées dans un registre.

Official Use Only

8.4. Directives liées à la sécurité au travail

Les directives énoncées ci-dessous sont à prévoir par l'Employeur en faveur de toutes les catégories de travailleurs et doivent être suivies par le projet afin d'éviter et de répondre les cas d'accidents ou des attaques.

- Les prestataires de services sont tenus de fournir un contrat d'assurance contre les accidents du travail pour leurs employés pendant la période de contractualisation. De même, les travailleurs directs doivent être couverts par une assurance accident durant celle-ci. Les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat de fournitures des services et des prestations.
- Veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident.
- Formation sur les gestes de premier secours, voire la mise en place de secouristes parmi les travailleurs,
- Mise en place des premiers soins d'urgence sur les lieux de travail et à l'intérieur des véhicules
- Sensibilisation aux risques et mesures sécuritaires
- Dotation des équipements de protection individuelle (EPI) pour les travailleurs et les visiteurs exposés. Les EPI doivent être portés obligatoirement, appropriés aux conditions locales de travail ; de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte ; Être adéquats au poste que l'employé occupe.
- Mise en place des dispositifs pour la protection collective (Barrière de sécurité, garde-corps, système de ventilation, système d'évacuation d'urgence, anti-incendie : Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation, extincteurs en nombre suffisant dans les locaux et les véhicules, exercice de simulation en cas d'incendie, etc)
- Mise en place des dispositifs de sécurité de travail en hauteur (mise en place de plateformes, des échafaudages et des garde-corps de sécurité ainsi que le port de ceinture de sécurité)
  Mise à disposition d'un Plan d'Action d'Urgence pour faire face à des accidents qui doit comprendre (i) les situations d'urgence probables, (ii) les mesures préventives, (iii) les opérations de premier secours, et (iv) les plans d'évacuation. Ce dernier comprend Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel ; Garder l'accès de ces chemins d'évacuation, libre ; Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger ; Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ; Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ; Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ; Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale), pour se préoccuper ensuite de l'incendie ou de toute autre situation.
- Etablissement et mise en œuvre d'un Plan de circulation des engins et des véhicules au niveau des chantiers
- La mise en œuvre des dispositifs de sécurité routière liés aux déplacements dans le cadre du projet comprend principalement la formation des conducteurs, un entretien périodique, rigoureux et régulier des engins et véhicules, ainsi que des actions de sensibilisation et l'utilisation de check-lists de vérification (*cf. Détails dans Annexe*).
- Organiser un service de gardiennage 24h/24 et souscrire une assurance multirisque couvrant les locaux, équipements et véhicules.

Official Use Only

- Mise en place des règles de prévention et de réponse à des actes de banditisme comme les formations sur les attitudes en cas d'attaque, etc (*cf. Détails dans Annexe*).
- Les accidents et incidents de travail doivent être consignés et rapportés dans un registre.
- Les incidents graves en lien avec le Projet doivent être rapportés à la Banque Mondiale dans les 48 heures.
- Appliquer les actions correctives post-accident/incident

8.5. Directives liées à la non-discrimination et égalité des chances

L'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes :

- Les critères d'évaluation du recrutement doivent exclure les caractéristiques personnelles et rester cohérents avec le TDR et la fiche de poste.
- Sensibilisation de toutes les catégories de travailleurs à la lutte contre la discrimination et contre EAS/HS
- Insertion de la lutte contre la discrimination et EAS/HS dans le code de conduite ;
- Signature du code de conduite par tous les travailleurs au moment de la contractualisation ;
- Application du code de conduite
- Sensibilisation au code de conduite

8.6. Directives liées à la protection de la main d'œuvre

La main d'œuvre doit surtout être protégée contre toute forme d'exploitation dont EAS/HS, du travail forcé et du travail des enfants.

Chaque prestataire engagé dans la mise en œuvre de ce projet est tenu d'établir un contrat de travail écrit et officiel avec son employé, quel que soit la durée du travail. Le service fourni par les travailleurs communautaires s'effectuera conformément à un accord individuel ou collectif conclu entre les parties concernées.

Ce contrat ou cet accord doit inclure les informations suivantes : (i) la rémunération, (ii) les modalités de paiement, (iii) la durée du travail, (iv) les modalités de travail (v) les périodes de repos ainsi que les congés, (vi) les obligations (vii) les dispositions particulières, (viii) l'accès aux formations, (ix) les conditions de résiliation/suspension du contrat, (x) le code de conduite et (xi) la mention expresse du consentement.

Pour une assistance particulière aux travailleurs vulnérables, les dispositions suivantes seront appliquées :

i. Les employés de moins de 18 ans n'assurent pas des tâches (i) dangereuses comme la conduite des machines mues par un moteur, des grues ou des tracteurs, la manutention des liquides inflammables, le travail avec des explosifs, le travail avec des substances toxiques ou corrosives ; (ii) qui peuvent compromettre son éducation, (iii) nuire à sa santé ou à son développement physique (comme le port de poids lourd), mental spirituel, moral ou social.
ii. Les employés de moins de 18 ans et ne travaillent pas la nuit et ne font pas des heures supplémentaires, qui pourraient incommoder ses conditions physiques et ses capacités fonctionnelles
iii. Les employés dans les entreprises doivent avoir moins 18 ans, sauf s'il y a autorisation parentale,
iv. Les employés de moins de 18 ans doivent passer un examen médical avant d'être admis à un emploi

Official Use Only

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

vi. Les fournisseurs d'équipements solaires doivent signer deux déclarations : (i) Déclaration de Performance en matière de Travail Forcé (ii) Déclaration sur le Travail Forcé (*cf. Modèles en Annexe 7*)

vii. Pour les travailleuses communautaires portant des bébés, s'assurer qu'une crèche soit mise à leur disposition au niveau du chantier.

viii. Les directives liées à la prévention et réponse au EAS/HS dans le cadre du projet sont :

- Appliquer les actions EAS/HS du plan du projet (sensibilisation, signature du code de conduite, cartographie des acteurs, intégration dans le mécanisme de gestion des plaintes et outils de gestion des risques).
- Orienter les survivants vers le service le plus proche selon une approche centrée sur les survivants et faire le suivi.
- Orienter le cas vers l'entité concernée pour traitement
- Appliquer les sanctions du code de conduite après confirmation d'un cas.
- Signaler tout cas EAS/HS à la Banque Mondiale sous 24 heures.

IV. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

1. Principes généraux

- Conformément à la NES2, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel.
- Le projet s'assure que les travailleurs doivent être informés de l'existence de ce MGP dès la signature du contrat.
- Le MGP n'empêche pas leur accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs prévus par la loi.
- Les travailleurs peuvent se constituer en association ou adhérer à une organisation de leur choix. Dans ce cadre, le Projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure de représailles contre ces travailleurs.

2. Traitement des plaintes d'ordre général

1) Les travailleurs du Projet suscités sont libres d'émettre leurs plaintes pour (i) exprimer une insatisfaction par rapport à une injustice ou au non-respect d'un droit (doléance) ; (ii) faire connaitre l'existence d'un droit (réclamation) (iii) signaler une faute ou un mauvais comportement d'autrui (dénonciation).
2) **Champ d'application** : Les plaintes peuvent être liées aux conditions de travail, à la violation du Code de conduite, au non-respect des procédures, à la gestion ou la mise en œuvre des activités, à l'organisation générale du Projet, aux comportements des travailleurs vis-à-vis d'autres travailleurs, ou à tout autre domaine ayant trait au Projet.

Official Use Only

3) Ces moyens d'émission de plaintes doivent être accessibles à tous et disponibles. Par ailleurs, ils doivent être communiqués de façon claire et ouverte à toutes les catégories de travailleurs.
4) Processus de traitement des plaintes :
5) La durée du traitement d'une plainte dépend de sa nature et de sa complexité. En général, la plainte doit être traitée dans un délai de 1 mois.
6) Toute personne non satisfaite à la résolution de la plainte peut avoir recours à l'Inspection de travail et/ou au Tribunal.
7) Toute personne ou communauté qui ont des doléances ou plaintes par rapport au projet sous financement de la Banque Mondiale peut également déposer des plaintes au niveau de cette institution à travers **le site web du GRS** (*www.worldbank.org/grs*), ou par courriel à l'adresse grievances@worldbank.org, ou par lettre transmise ou remise en mains propres au bureau de la Banque Mondiale

Tableau 13: Traitement plainte

N°	Etapes	Responsables	Actions	Délai
1	Emission d'une plainte	Travailleur	Les plaintes peuvent être déposées par les canaux suivants : - Lettre adressée au Projet - Via les fiches de plainte - Boite de doléances : au niveau des bureaux de l'UFP, DREN, CISCO et dans les sites d'intervention (école) - Email : plainte@ufp-education.mg - Site web de l'UFP : https://www.ufp-education.mg - Page facebook : Unité de Facilitation de Projet - Plainte verbale auprès du responsable des plaintes (approche directe ou appel téléphonique) : 0343081888 - 0323203888 - 0336500333 (N° vert – Gestionnaire de plainte UFP) - Au niveau comités de gestion de plainte dans les zones d'intervention L'émission des plaintes peut être écrite ou verbale, à savoir : Les plaignants pourront déposer leurs plaintes de manière confidentielle en utilisant un code unique auprès des comités de gestion des plaintes. Ce système permettra de garantir l'anonymat tout en assurant un suivi efficace des dossiers.	Tous les jours sauf pour les numéro vert (Du lundi au vendredi heure de bureau)
2	Emission d'un accusé de réception de la plainte au plaignant	UFP	Le plaignant reçoit un accusé de réception de la plainte	1 à 3 jours
2	Enregistrement et tri de la plainte	Gestionnaire des plaintes	Toute plainte reçue est transmise à l'UFP, enregistrée dans le registre de plainte et	3 à 5 jours

Official Use Only

N°	Etapes	Responsables	Actions	Délai
	(catégorisation)		classée selon les types de plaintes	
4	Envoi de la plainte au service concerné pour le traitement de la plainte	Responsable Sociale	Les plaintes liées à l'emploi et aux conditions de travail sont transférées et traitées par le CGP central composé du Responsable Sociale, du Responsable des opérations, Spécialiste gestion des risques Environnementaux, Spécialiste VBG et du représentant du service ou Direction concerné.	5 jours ouvrables au maximum
6	Traitement de la plainte	CGP (central ou local)	Examen de la plainte et enquêtes de vérification Un projet de résolution est formulé sous forme de PV	15 à 30 jours
7	Envoi d'une réponse à la plainte	Responsable Sociale , gestionnaire de plainte	Envoi d'une lettre ou d'un email de réponse au plaignant sur les décisions et mesures prises	2 à 3 jours suivant la décision
8	Suivi et clôture	Responsable sociale, gestionnaire de plainte	Les commentaires du plaignant concernant leur satisfaction à l'égard du règlement des plaintes sont recueillis Si la résolution provient de la réunion des CGPL : Une Assemblée Générale (AG) avec les CGPL et les parties concernées sera organisée pour effectuer la résolution. Celle-ci sera documentée dans un procès-verbal (PV) signé par toutes les parties et validé par le Président des CGPL, lequel servira de pièce justificative. Si la résolution a été prise au niveau central auprès des CCGP Une lettre de réponse sera transmise au plaignant, tandis que la personne concernée sera informée de la décision. Les parties organiseront une médiation, facilitée par un acteur du projet (personnel de l'UFP). Cette médiation donnera lieu à un procès-verbal de qui servira de pièce justificative pour le CGC. La plainte est clôturée quand le plaignant est satisfait des mesures prises	immédiatement après acceptation ou médiation
9	Rapportage	Responsable des plaintes	Les données relatives aux plaintes sont collectées et consolidées dans BDD et communiquées à la banque et tous les acteurs concernés sous forme d'un rapport périodique	mensuel/trimestriel selon les exigences du bailleur

Official Use Only

3. Traitement spécifique des plaintes liées aux VBG - EAS/HS

La gestion des plaintes relatives aux cas de Violence Basée sur le Genre (VBG) et d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS) est assurée sous la supervision du Spécialiste VBG/EAS-HS au sein de l'Unité de Facilitation du Projet (UFP). Celui-ci coordonne et suit l'ensemble du dispositif en collaboration avec la TASK FORCE PSEA, le sous-cluster VBG et le groupe Protection, afin d'assurer une réponse rapide, cohérente et conforme aux normes internationales.

Le dispositif repose sur une approche centrée sur les survivants, garantissant leur sécurité, leur dignité et la confidentialité des informations à chaque étape du processus.

En vue de l'application des manquements au Code de conduite, le Plan d'action VBG/EAS-HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse. Ce cadre détaille la manière dont les allégations d'EAS/HS seront traitées à travers des procédures d'enquête claires, ainsi que les mesures disciplinaires prévues en cas de violation du Code de conduite par les travailleurs du Projet.

Le cadre de redevabilité et de réponse inclut notamment :

- un protocole disciplinaire précisant les sanctions possibles en cas de violation du Code de conduite ;
- des mesures immédiates de protection et de précaution pour assurer la sécurité du ou de la survivant(e) et prévenir toute forme de menace ou de représailles ;
- une tolérance zéro vis-à-vis des représailles contre les plaignants, témoins ou survivants ;
- des procédures de documentation confidentielle et éthique des cas, incluant des systèmes de codage anonyme ;
- la possibilité pour les survivantes de s'adresser à un personnel féminin, si elles le souhaitent ;
- un accès restreint aux dossiers, limité au personnel autorisé ;
- selon la gravité du 5cas, la restriction d'accès, la suspension temporaire ou la mise en congé administratif de l'auteur présumé.

Toute plainte impliquant une personne associée au Projet est transmise au Spécialiste VBG/EAS-HS, qui la communique à la Banque mondiale dans un délai maximal de 24 heures à compter de la réception, tout en garantissant la confidentialité du plaignant, des témoins et des données. Cette notification vise à informer la Banque mondiale de tout incident grave et à permettre la coordination des mesures de suivi conformément à ses exigences de sauvegarde et à son protocole de réponse aux cas d'EAS/HS.

Lorsqu'un travailleur du Projet est mis en cause, le Spécialiste VBG/EAS-HS transmet le dossier au Comité d'enquête spécialisé pour investigation. Si les faits sont confirmés, le Comité de décision statue sur la sanction administrative appropriée, sans préjudice des poursuites judiciaires que le plaignant peut engager.

Le Spécialiste VBG/EAS-HS assure le suivi continu des plaintes et la traçabilité complète des actions entreprises, depuis leur réception jusqu'à leur clôture. Il produit des rapports périodiques synthétisant les cas traités, les mesures correctives mises en œuvre et les enseignements retenus pour renforcer le dispositif de prévention et de réponse aux VBG/EAS-HS.

4. Traitement spécifique des plaintes liées au Corruption

A moins que la réponse ne soit transmise à temps opportun au niveau de la gestion du Projet de tels cas sont directement transférés au niveau du BIANCO par le MGP.

Official Use Only

5. Traitement spécifique des plaintes liées au Passation des marchés

Dans le cas où des plaintes concernent la passation de marché ou la gestion du contrat avec les partenaires du Projet, elles seront acheminées vers du Service compétent pour le traitement de ces cas.

V. SUIVI ET EVALUATION DE LA PERFORMANCE

La coordination et la surveillance de l'observation des dispositions des PGMO relèvent de la responsabilité du Projet. Ce suivi surveillance comprend des inspections inopinées et des contrôles systématiques des activités relatives au respect des dispositions de ces PGMO, qui doivent être effectués mensuellement via le remplissage d'une check-list de supervision contenant une liste des indicateurs de performance ci-après. Cette performance sera constatée dans un document désigné sous le nom de "rapport de performance environnementale et sociale".

Tableau 14 : Indicateurs de performance

Rubriques	Indicateurs
Conditions de travail	Nombre de plaintes reçues et liées aux conditions de travail (respect de la grille salariale/ salaire minimum d'embauche, temps de travail, congé, évaluation de performance, rupture de contrat, etc)
	Taux de [catégorie de travailleurs] ayant signé un contrat conforme au PGMO
	Taux de [catégorie de travailleurs] formés sur les thématiques définies dans le plan de formation
	Taux d'augmentation de niveau des connaissances des [catégorie de travailleurs] en [thématique]
	Taux de [catégorie de travailleurs] sensibilisés en [thématique]
Santé et sécurité	Taux de [catégorie de travailleurs] sensibilisés sur la [sécurité/santé]
	Taux de [catégorie de travailleurs] ayant fait l'objet de souscription d'une assurance accident
	Taux de port des EPI pour les travailleurs sur les chantiers
	Pourcentage de sites/bureau/véhicules avec trousse de secours
	Nombre d'accidents de travail
	Taux de travailleurs malades et accidentés pris en charge
	Application des gestes barrières COVID dans chaque lieu de rassemblement en cas de résurgence de la pandémie
	Taux de vaccination COVID en cas de résurgence de la pandémie
	Nombre de séances de sensibilisation VIH/SIDA
	Taux de dépistage VIH/SIDA
	Présence/ absence EPC au niveau des chantiers
	Nombre de simulations d'urgence (incendie, évacuation) réalisées par an
	Présence/ absence des installations sanitaires propres et séparées
Non-discrimination	Nombre de travailleurs locaux sur site
	Taux de travailleurs femme
	Nombre de travailleurs handicapés
Travail des enfants	Taux de travailleurs de plus de 15 ans respectant les conditions particulières
	Taux des enfants travaillant dans les conditions prévues par la NES 2
	Nombre de plaintes liées à la protection de la main d'œuvre

Official Use Only

Rubriques	Indicateurs
Prévention des VBG/EAS-HS	Taux des travailleurs ayant compris et signé le code de conduite
	Taux de travailleurs ayant été sensibilisés ou formés sur les VBG/ EAS-HS
	Taux d'effectivité des actions de prévention contre EAS/HS
	Respect du protocole de prise en charge et signalement EAS
	Respect de la confidentialité des informations
	Nombre de cas de VBG/EAS-HS
	Taux de victimes orientés vers les services de prise en charge
MGP	Taux de travailleurs ayant connaissance du MGP
	Profil des plaignants
	Nombre de plaintes des travailleurs
	Pourcentage de plaintes clôturées
	Nombre de plaintes traitées au niveau du tribunal

VI. CONCLUSION

Les contenus des PGMO pourront être révisés suivant les besoins et en cas de modification des textes du Code du Travail malgache ou de l'introduction de nouveaux textes régissant l'emploi, le travail et la santé des travailleurs. Tout document révisé sera ensuite soumis à l'approbation de la Banque mondiale avant sa mise en application.

Le Projet devrait assurer que les contrats s'alignent avec les dispositions du présent document. Et particulièrement, les dispositions pour les travailleurs directs dans le présent document s'alignent avec celles dans le manuel opérationnel du Projet.

Afin de mieux sensibiliser toutes les parties prenantes aux PGMO, le document finalisé sera rendu public, au même titre que tous les autres documents-cadres relatifs à la gestion des risques environnementaux et sociaux.

Official Use Only

I. ANNEXES

Annexe. 1. Règles de sécurité

1) Sécurité lors des déplacements

- Ne pas se déplacer la nuit (au-delà de 21 h), sauf en cas d'urgence ou de nécessité absolue lors des déplacements sur le terrain.;
- Éviter les quartiers "sensibles" et bannir les routes peu fréquentées ;
- Avoir toujours à portée de la main, son téléphone portable (en bon état, batterie chargée)
- Avoir toujours à portée de la main, les numéros de téléphone utiles (Coordination, secrétariat, Assistante exécutive, chauffeurs, etc.) ;
- Éviter de laisser apparents des objets de valeur tels que les téléphones intelligents, iPod, ordinateur, bijoux, etc. ;
- Respecter les lois nationales ;
- Ne pas posséder ou consommer de produits interdits ;
- Éviter tout abus d'alcool ;
- Suivre strictement les protocoles prévus pour les déplacements dans les différentes zones (exemple missionnaires escortés par les forces de l'ordre)
- Informer à l'avance la coordination ou le responsable hiérarchique de tout déplacement prévu, en précisant l'itinéraire, la durée et les contacts sur place.
- S'assurer que le véhicule est en bon état (freins, pneus, carburant, trousse de secours, triangle de signalisation, extincteur, etc.) avant tout départ.
- Informer le responsable logistique en cas de probleme mécanique
- Toujours se munir de ses papiers d'identité et d'une ordre de mission (OM) lors des déplacements professionnels.
- Vérifier la météo et l'état des routes avant le départ, surtout en saison de pluie.
- Éviter de voyager seul, notamment dans les zones reculées ; privilégier les déplacements en binôme ou en équipe.
- Limiter les arrêts inutiles en cours de route et éviter de transporter des personnes inconnues.
- Rester courtois et calme en cas de contrôle routier ou d'incident, et contacter immédiatement la coordination en cas de problème.
- Toujours porter la ceinture de sécurité et veiller à ce que tous les passagers en fassent autant.
- Ne pas utiliser le téléphone portable en conduisant ; utiliser un kit mains libres ou attendre un arrêt sécurisé.
- Éviter toute discussion sensible (liée au travail ou à la sécurité) dans les lieux publics ou dans les transports.
- Tenir un tableau de bord pour les déplacements afin d'assurer le suivi et la traçabilité des missions terrain.

2) Equipements obligatoires (Conformes aux exigences légales et aux bonnes pratiques de sécurité)

- **Papiers du véhicule à jour :** carte grise, assurance, vignette, contrôle technique, carnet de bord.
- **Permis de conduire valide** du chauffeur.
- **Ceintures de sécurité** fonctionnelles pour tous les sièges.
- **Trousse de premiers secours** complète (désinfectant, pansements, compresses, ciseaux, gants, etc.).
- **Extincteur en état de marche**, accessible et vérifié périodiquement.
- **Triangle de signalisation** (au moins deux).
- **Gilet réfléchissant** (au moins un par occupant).
- **Roue de secours** en bon état avec **cric** et **clé de roue**.
- **Feux de route et de freinage** opérationnels.
- **Essuie-glaces** fonctionnels et liquide lave-glace.
- **Climatisation ou ventilation** en état pour éviter la fatigue du conducteur.
- **Équipements recommandés pour les missions sur terrain :**

Official Use Only

- **Kit de dépannage** de base : câbles de démarrage, courroie, ampoules de rechange, ruban adhésif, outils manuels, etc.
- **Câble de remorquage** et **pelle pliante** (utile en cas de route boueuse).
- **Lampe torche rechargeable ou à piles**
- **Bidon d'eau potable (minimum 5 litres)**
- **Réserve de carburant d'urgence (jerrican sécurisé, selon les consignes internes)**

3) Comportement face aux forces de l'ordre

- Lors des déplacements en véhicule, laisser le chauffeur gérer la discussion en cas d'interpellation par la gendarmerie ou la police de la route, sauf si l'agent s'adresse directement à vous.
- Garder une attitude respectueuse et calme en toutes circonstances, même en cas de malentendu.
- Chaque employé du Projet doit porter sur lui une pièce d'identité valide : carte nationale pour les nationaux ou passeport pour les expatriés.
- Si vous êtes interpellé par un policier ou un gendarme, analyser calmement la situation et ne jamais tenter de soudoyer ou d'offrir une quelconque somme d'argent.
- Mentionner poliment que vous travaillez pour un Projet appuyé par la Banque mondiale (ou le partenaire concerné), et que vous êtes en mission officielle.
- Si aucune infraction n'a été commise, l'interpellation est souvent une vérification de routine, rester patient et coopératif.
- Si le policier ou gendarme procède à une arrestation, demander la raison officielle de cette décision avant toute autre action.
- Demander à parler au supérieur hiérarchique (Commandant ou Chef de poste) si la situation semble injustifiée.
- Informer immédiatement la Coordination du Projet ou votre supérieur hiérarchique direct dès l'interpellation (par téléphone ou message).
- Dans la mesure du possible, noter le nom, le matricule et le poste de l'agent ayant procédé à l'interpellation ou à l'arrestation, sans confrontation.
- Ne jamais hausser le ton ni filmer les agents sans autorisation, cela pourrait aggraver la situation.
- Si vous êtes escorté ou transporté au poste, collaborez sans résistance et attendez que le Projet intervienne.
- Ne signer aucun document sans lecture préalable ni sans comprendre clairement le contenu. En cas de doute, demander à contacter un responsable du Projet ou un avocat.
- Toujours garder le contact avec la coordination jusqu'à résolution complète de la situation.
- En cas de contrôle administratif ou douanier lors des missions régionales, préparer à l'avance les lettres de mission, ordres de mission et documents du véhicule pour éviter toute confusion.
- En tout temps, préserver l'image, la neutralité et la crédibilité du Projet : le comportement individuel reflète l'institution**.**

4) Comportement des victimes en cas d'attaques/d'enlèvement

- Toute attaque est traumatisante pour la victime. Il faut à tout prix ne pas contribuer à augmenter le niveau de stress ou de panique déjà élevé. On ne devrait jamais sous-estimer la capacité et les moyens de l'agresseur. Il faut se rappeler que le seul et unique objectif est de survivre.
- Oublier la bravoure, la vie vaut plus que la voiture et les biens ;
- Les bandits seront nerveux, ne rien faire qui puisse aggraver la situation ;
- Réagir aussi calmement que possible, ne faire aucun mouvement brusque ;
- Ne parler que lorsque demandé ;
- Ne pas les regarder dans les yeux pour ne pas laisser l'impression qu'on essaie de mémoriser leurs visages ;

Official Use Only

- Faire en sorte que les mains restent en vue ; pour défaire la ceinture de sécurité, dites-le, les agresseurs pourraient penser qu'il y a des armes ;
- Descendre calmement et lentement de la voiture en laissant les clés sur le tableau de bord et en n'emportant rien avec vous (sac à main, etc.) ;
- S'éloigner du véhicule.

5) Autres considérations en cas d'enlèvement :

- Soyez prêt à vivre un choc tant physique que psychologique ;
- Adoptez une attitude constante et forte. Préparez-vous mentalement à une longue attente en pensant que cela pourrait durer plusieurs jours ;
- Communiquez aux ravisseurs tout traitement médical que vous recevez en temps normal, toute maladie ou incapacité. Insistez auprès des ravisseurs pour obtenir vos médicaments ;
- Dès le début, diminuez votre importance ainsi que celle de votre organisation aux yeux des ravisseurs, mais ne mentez pas ;
- Ne soyez pas hostile envers vos ravisseurs, évitez la violence physique ou verbale ;
- Évitez de donner des informations qui pourraient être utilisées par les ravisseurs ;
- Ne croyez pas tout ce que vos ravisseurs vous disent ;
- Ne soyez pas crédule

6) Mesures de sécurité en cas d'agression sexuelle

La coordination générale devra :

- S'assurer que la victime est en sécurité, ne pas la laisser seule ;
- Transporter d'urgence la personne au service médical pouvant lui offrir les soins appropriés (ex : trithérapie si nécessaire, soutien psychologique) ;
- Communiquer avec l'assurance pour établir un plan d'intervention ;
- Offrir à la victime d'effectuer une communication téléphonique avec sa famille, et s'enquérir assez rapidement de sa décision de poursuivre son travail ;
- Informer les autorités ;
- Suivre la procédure dans le mécanisme de gestion de plainte.

Official Use Only

Annexe. 2. Code de conduite Individuel

CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL

PREAMBULE

Ce code s'applique à tout les acteurs/personnels permanents, temporaires, sous-traitants, consultants ou prestataires travaillant dans le cadre du projet TALIM. Le respect de ce code est une condition obligatoire de participation à toute activité liée au projet.

Je, soussigné(e) _____,
reconnais qu'il est essentiel de respecter les normes d'Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement (HSSE), de me conformer aux exigences de Santé et Sécurité au Travail (SST) et de prévenir toute forme de Violence Basée sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS), et Harcèlement Sexuel (HS). Le non-respect de ces principes ou la participation à de tels actes, sur le lieu de travail ou dans la communauté, constitue une faute grave pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, la résiliation du contrat ou des poursuites judiciaires conformément à la législation en vigueur.

I. ENGAGEMENTS INDIVIDUELS

Je m'engage à :

1. Participer activement à toutes les formations et séances de sensibilisation relatives aux normes HSSE, SST, VIH/SIDA, EAS/HS et VCE organisées par le Projet.
2. Porter en tout temps, sur les chantiers et dans toute zone à risque, les équipements de protection individuelle (EPI) fournis tels que casque, gilet réfléchissant, gants, bottes , et masque et respecter strictement les consignes de sécurité établies.
3. Appliquer toutes les mesures prévues dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et contribuer activement à la prévention des risques environnementaux et sociaux.
4. Mettre en œuvre les dispositions du Plan Santé, Sécurité et Hygiène (PSSH), notamment celles relatives à la prévention des accidents, à la gestion des déchets et à la salubrité des lieux de travail.
5. Adhérer à une politique stricte sans alcool, drogue ou toute autre substance altérant les facultés physiques ou mentales, pendant le travail, les réunions, les formations et tout déplacement lié au projet.
6. Accepter la vérification préalable de mes antécédents judiciaires ou disciplinaires si demandée par le Projet.
7. Traiter toutes les personnes: femmes, hommes et enfants avec dignité, respect et équité, sans distinction de race, sexe, langue, religion, origine, handicap, statut social ou opinion.
8. Éviter tout langage, geste ou comportement pouvant être perçu comme offensant, humiliant, harcelant ou culturellement inapproprié
9. M'abstenir de tout harcèlement sexuel, notamment les avances importunes, demandes de faveurs sexuelles, commentaires obscènes, gestes déplacés ou comportements suggestifs.

Official Use Only

10. Ne pas me livrer à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dans le but d'obtenir des faveurs, avantages ou traitements préférentiels.
11. Ne jamais avoir de contact ou d'activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans, même avec consentement apparent. Une erreur sur l'âge ou le consentement ne constitue pas une excuse.
12. Ne pas entretenir de relations sexuelles avec les membres des communautés avoisinantes sans consentement pleinement éclairé et libre de toute influence ou contrepartie. Toute promesse de prestation, d'argent, d'emploi ou d'avantage matériel en échange de relations sexuelles est considérée comme un acte d'exploitation.
13. Signaler immédiatement toute suspicion ou tout incident d'EAS/HS via le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ou à mon supérieur hiérarchique ou auprès du Responsable de la lutte contre les VBG/EAS-HS du projet.

II. MESURES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES ENFANTS

1. Travailler à proximité d'enfants uniquement en présence d'un autre adulte, lorsque cela est possible.
2. Ne jamais inviter ni héberger d'enfants non apparentés, sauf en cas de danger immédiat ou de force majeure.
3. Ne pas utiliser d'appareils numériques (téléphone, ordinateur, caméra, etc.) pour filmer, photographier ou communiquer avec des enfants à des fins inappropriées ou abusives.
4. Ne jamais recourir à des punitions physiques ni à toute forme de violence pour discipliner un enfant.
5. Ne pas employer de mineurs de moins de 18 ans pour des tâches dangereuses, ni en violation du Code du travail malgache et des normes de la Banque mondiale.
6. Respecter toutes les lois locales relatives à la protection de l'enfance et au travail des mineurs.
7. Faire preuve de prudence et de sensibilité lors de la capture d'images ou de vidéos impliquant des enfants.

III. UTILISATION D'IMAGES ET DE SUPPORTS VISUELS

1. Obtenir le consentement libre, éclairé et écrit du parent ou du tuteur légal avant toute prise de photo ou de vidéo d'un enfant.
2. S'assurer que les images présentent les personnes, enfants comme adultes de manière digne, respectueuse, inclusive et non suggestive.
3. Ne jamais diffuser, transférer ni stocker d'images sur des canaux personnels (téléphones, réseaux sociaux, messageries privées, etc.).
4. Utiliser les images et vidéos uniquement à des fins professionnelles autorisées, validées par le projet TALIM.
5. Ne pas révéler d'informations personnelles ou sensibles (nom, localisation, établissement, coordonnées) dans les fichiers, métadonnées ou publications.
6. Conserver toutes les images et supports visuels sur des dispositifs professionnels sécurisés, conformément aux politiques de confidentialité du projet.

IV. COMPORTEMENTS ATTENDUS ENTRE COLLÈGUES ET PARTENAIRES

7. Adopter en tout temps un comportement professionnel, respectueux, coopératif et exemplaire.
8. Bannir tout langage, geste ou attitude à caractère intimidant, humiliant, discriminatoire ou violent.

Official Use Only

9. Promouvoir la collaboration, l'égalité et l'inclusion entre collègues, indépendamment du genre, du statut ou de la fonction.
10. Signaler sans délai tout cas ou soupçon de VBG, EAS/HS, VCE ou tout manquement au présent Code de conduite.
11. Coopérer pleinement et de bonne foi à toute enquête, vérification ou mesure disciplinaire.
12. Respecter la hiérarchie, la confidentialité, les canaux de communication et les procédures internes établies.
13. S'abstenir de toute forme de favoritisme, de conflit d'intérêt ou de comportement contraire à l'éthique professionnelle.

V. MÉCANISME DE SIGNALEMENT ET PROTECTION DES PLAIGNANTS

Toute personne peut signaler, de manière anonyme ou nominative, tout incident, suspicion ou comportement contraire au présent Code.
Les plaintes peuvent être transmises par les canaux de signalement officiels.
La confidentialité absolue est garantie à toutes les étapes du traitement. L'identité du plaignant, du survivant ou des témoins est strictement protégée et ne peut être divulguée sans consentement éclairé.
Aucune sanction, ni menace ni mesure de représailles ne peut être exercée contre une personne ayant signalé un incident de bonne foi, même si l'enquête ne confirme pas les faits.

VI. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Toute violation du présent Code de conduite constitue une faute grave pouvant entraîner des sanctions administratives, contractuelles ou judiciaires, selon la gravité des faits.

Les sanctions sont appliquées de manière progressive et équitable, conformément au Code du travail malgache et aux politiques internes du projets.

1. Avertissement verbal ou écrit ;
2. Formation corrective obligatoire ;
3. Suspension temporaire sans salaire ;
4. Retenue de salaire pouvant aller jusqu'à un mois ;
5. Résiliation immédiate du contrat ou du partenariat ;
6. Signalement aux autorités policières ou judiciaires compétentes.

VII. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT PERSONNEL

Je reconnais avoir lu et compris le présent Code de conduite individuel. Je m'engage à respecter les règles HSSE et SST, à prévenir toute forme de VBG, EAS/HS et VCE, à signaler tout manquement ou incident dont j'ai connaissance, et à contribuer activement à un environnement sûr, inclusif et respectueux.

Je comprends que le non-respect du présent Code peut entraîner des sanctions administratives, contractuelles ou judiciaires. Cet engagement demeure valable pendant toute la durée de mon contrat et de toute collaboration avec le projet TALIM.

Nom et Prénoms (en majuscules): _____
Nom de l'entité (FEFFI/ENTREPRISE / ONG ou autres):
_____
Fonction/Titre: _____
Date: _____
Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »: _____

Official Use Only

Annexe 3. Code de conduite Gérant/Chef d'entreprise

CODE DE BONNE CONDUITE POUR LE GERANT/CHEF DE L'ENTREPRISE

PRÉAMBULE

Le présent Code de Conduite s'applique à l'entreprise signataire et à l'ensemble de son personnel, de ses sous-traitants, fournisseurs, consultants et représentants engagés dans le cadre du Projet.

En signant ce Code, le gérant / représentant légal s'engage au nom de l'entreprise à veiller à ce que tous ses employés, sous-traitants et partenaires respectent les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE), les exigences de Santé et Sécurité au Travail (SST), ainsi que les dispositions relatives à la prévention de la Violence Basée sur le Genre (VBG), de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), et du Harcèlement Sexuel (HS) et de la Violence Contre les Enfants (VCE).

L'entreprise reconnaît qu'elle est responsable de la mise en œuvre, du suivi, de la communication et du respect du présent Code par toutes les personnes travaillant sous sa supervision et partenaires.

I. ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise s'engage à :

1. Respecter toutes les lois, réglementations nationales et politiques du Projet applicables.
2. Mettre en œuvre rigoureusement son Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGES-E).
3. Garantir un environnement de travail sûr, inclusif, exempt d'abus, de violence, de harcèlement ou de discrimination.
4. Promouvoir le respect, la dignité humaine et l'égalité pour toutes les personnes, sans distinction.
5. Assurer des interactions respectueuses, éthiques et non discriminatoires avec les communautés locales.
6. Interdire tout comportement offensant, abusif, humiliant ou sexuellement explicite.
7. Prévenir, identifier et sanctionner toute forme d'inconduite professionnelle ou éthique.
8. Protéger les biens et ressources du Projet contre toute utilisation abusive ou illicite.
9. Appliquer une politique de tolérance zéro envers la corruption, la fraude, l'extorsion ou les abus de pouvoir.

II. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ et ENVIRONNEMENT (HSSE / SST)

L'entreprise s'engage à :

1. Appliquer et faire respecter le Plan Santé, Sécurité et Hygiène (PSSH) et les normes SST du Projet.
2. Fournir des Équipements de Protection Individuelle (EPI) appropriés et veiller à leur utilisation obligatoire.
3. Prévenir les risques d'accidents et déclarer tout incident ou condition dangereuse.

Official Use Only

4. Interdire strictement l'usage d'alcool, de drogues ou de substances altérant les capacités pendant toutes les activités liées au Projet.
5. Maintenir des installations sanitaires propres, sûres et fonctionnelles dans toutes les zones de travail et d'hébergement.
6. Garantir que les sous-traitants et fournisseurs respectent les mêmes standards HSSE et SST.

III. PRÉVENTION DES VBG, EAS, HS ET VCE

1. Principes généraux

L'entreprise adopte une politique de tolérance zéro envers :la VBG, les EAS/HS, la VCE, ou toute forme d'exploitation ou d'intimidation.
Les actes suivants constituent des fautes graves passibles de sanctions immédiates : harcèlement sexuel sous toutes ses formes, exploitation sexuelle, relations sexuelles transactionnelles, chantage sexuel, diffusion de contenus sexuels, violence physique, psychologique ou verbale, et toute forme de violence ou contact sexuel impliquant un mineur de moins de 18 ans.

2. Relations avec les communautés

Les employés de l'entreprise ne doivent en aucun cas : entretenir des relations sexuelles avec des membres des communautés locales si un déséquilibre de pouvoir existe ; offrir ou promettre argent, emploi ou avantages en échange de relations sexuelles ; exploiter une position liée au Projet pour obtenir des faveurs sexuelles.

3. Obligations de signalement

L'entreprise s'engage à :

- Signaler immédiatement tout incident ou suspicion de VBG/EAS/HS/VCE via le Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet, dès que l'information est portée à sa connaissance ;
- Coopérer pleinement avec la spécialiste VBG/EAS-HS du Projet, l'UFP et les autorités concernées, y compris lorsque : les travaux sont achevés, la réception provisoire ou définitive a déjà été prononcée, les ouvriers ou employés mis en cause ne sont plus sous contrat, les ouvriers locaux recrutés temporairement ont quitté le site ;
- Fournir toutes les informations nécessaires aux investigations, notamment : la liste nominative complète du personnel (y compris locaux), les dates de mobilisation/démobilisation, les contacts disponibles, toute documentation utile pour la vérification des faits ;
- Protéger les survivants, témoins et plaignants contre toute forme de menace, représailles, intimidation ou pression ;
- Appliquer des mesures administratives immédiates, lorsque cela est possible : retrait du site, suspension temporaire, exclusion de l'individu mis en cause des activités du Projet, même si l'enquête n'est pas encore finalisée ;
- **Maintenir son obligation de réponse et de coopération** pour tout cas survenu durant l'exécution du contrat **même si le signalement intervient après la fin des travaux ou après la démobilisation du personnel.**

La responsabilité de l'entreprise ne s'éteint pas à la réception provisoire ou définitive des travaux. Toute allégation de VBG/EAS/HS/VCE survenue pendant la période d'exécution doit faire l'objet

Official Use Only

d'un signalement immédiat et d'une collaboration totale, quelle que soit la date à laquelle l'incident est révélé.

IV. RESPONSABILITÉS DU GÉRANT / DE LA DIRECTION

Le gérant ou représentant légal doit :

1. Superviser le respect du Code de Conduite par l'ensemble du personnel et sous-traitants ;
2. Veiller à la signature du Code Individuel par tous les employés avant leur mobilisation ;
3. Assurer l'affichage permanent des Codes (entreprise + individuel) sur tous les sites ;
4. Organiser et contrôler les formations obligatoires (initiales + mensuelles) ;
5. Vérifier les antécédents disciplinaires du personnel avant engagement ;
6. Réagir immédiatement en cas d'incident : retrait du site ou suspension administrative, information du Projet, mise en œuvre de mesures préventives et correctives ;
7. Prévenir et sanctionner toute forme de représailles envers les survivants ou plaignants ;
8. Assurer la confidentialité stricte des informations liées aux plaintes ;
9. Coopérer étroitement avec l'Équipe de Suivi VBG/VCE (ESVV) du Projet ;
10. Garantir la mise en œuvre du Plan d'Action VBG/VCE élaboré avec l'UFP.

V. MISE EN ŒUVRE DU CODE

L'entreprise / Le gérant s'engage à :

1. Faire signer le Code de Conduite du Gérant à tous les cadres hiérarchiques ;
2. Faire signer le Code Individuel à tous les travailleurs du Projet ;
3. Afficher les Codes dans toutes les zones de travail, d'accueil, bases vie, cantines, cliniques et bureaux;
4. Traduire les Codes dans les langues utilisées sur les sites et compréhensibles pour tout le personnel ;
5. Désigner un Point Focal VBG/VCE chargé du suivi et du signalement et de la coordination avec l'UFP;
6. Élaborer un Plan d'Action interne VBG/VCE incluant : procédures de signalement, mesures de confidentialité, protocoles de réponse aux cas, mesures disciplinaires, et actions de prévention ;
7. Organiser des formations initiales obligatoires avant mobilisation et des formations mensuelles pour maintenir la compréhension des normes HSSE, SST, VBG, EAS-HS et VCE ;
8. Appliquer des sanctions disciplinaires strictes en cas de non-respect du présent Code ;
9. Coopérer pleinement à toute investigation ou procédure liée à un incident VBG/EAS-HS/VCE, y compris après la fin des travaux, la réception provisoire ou définitive, ou la démobilisation du personnel

VI. SANCTIONS ET RESPONSABILITE FINANCIERE

Toute violation du présent Code expose l'entreprise à des sanctions administratives, contractuelles et financières :

1. **Responsabilité financière :**

Official Use Only

- La caution contractuelle de l'entreprise pourra être saisie sans contestation en cas d'incident ou de suspicion crédible de VBG, EAS-HS ou VCE impliquant son personnel, ses sous-traitants ou ouvriers locaux.
- L'entreprise renonce expressément et irrévocablement à toute demande de remboursement de cette caution, même si l'incident est signalé après la fin des travaux, après la réception provisoire/définitive, ou après la démobilisation du personnel.

2. Sanctions administratives et contractuelles :

- Avertissement officiel ;
- Suspension d'accès au site ;
- Retenue de paiement ;
- Résiliation de contrat ou de marché ;
- Exclusion de l'entreprise des activités du Projet ;
- Signalement aux autorités compétentes pour poursuites administratives, civiles ou pénales.

VII. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

Je, soussigné(e), représentant légal de l'entreprise déclare avoir lu, compris et accepté le présent Code de Conduite de l'Entreprise.

Je m'engage à en assurer la stricte application et à veiller à ce que toutes les personnes travaillant sous la supervision de l'entreprise respectent les normes, règles et obligations qui y figurent.

Nom de l'entreprise : _____

Nom et Prénoms : _____

Fonction : _____

Date : _____

Signature précédée de la mention "Lu et approuvé" : _____

Official Use Only

PIECE JOINTE AU FORMULAIRE DE CODE DE CONDUITE

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

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

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

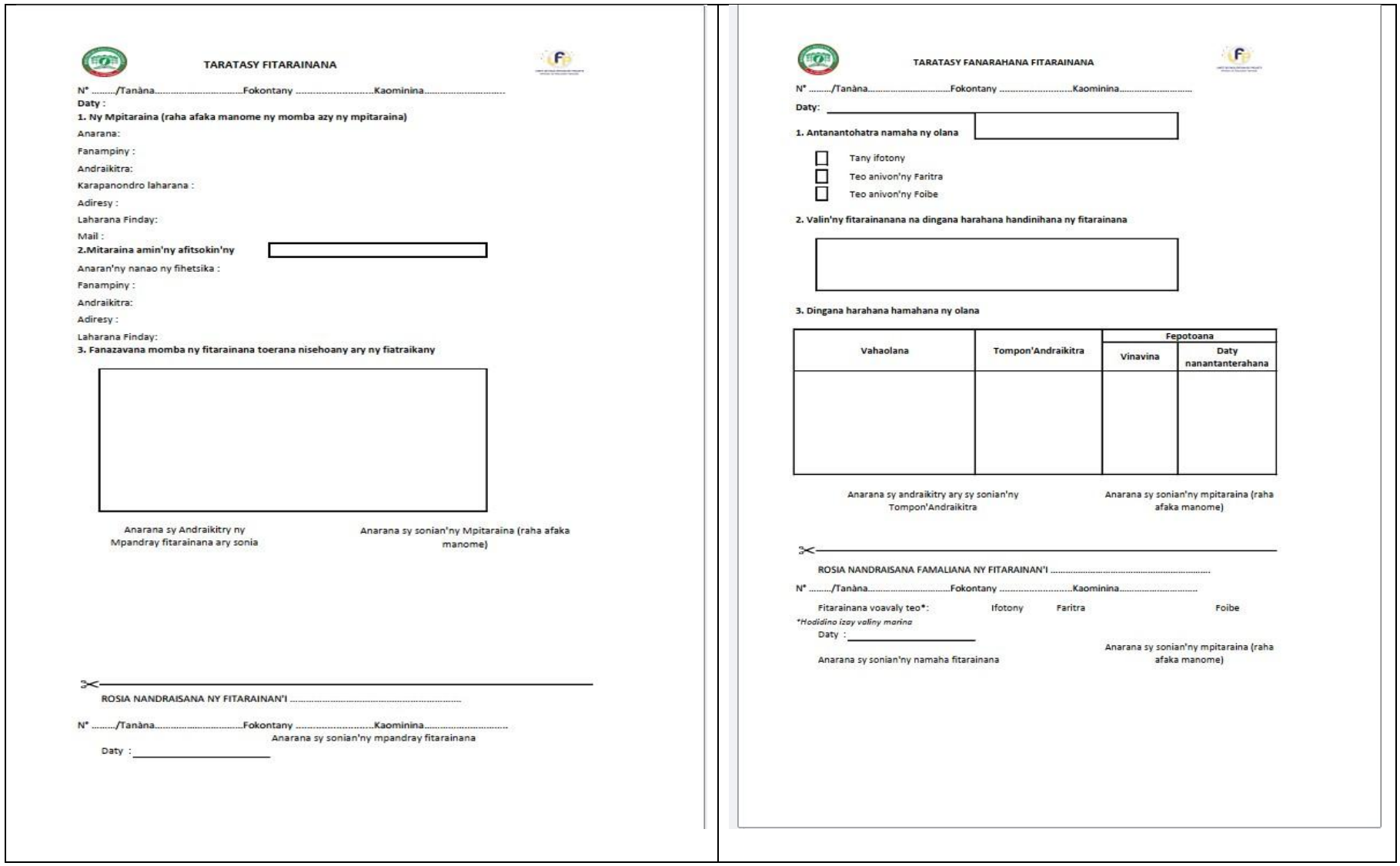
- Le Personnel de l'Entrepreneur indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- Le travailleur du projet qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés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

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

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

Official Use Only

Annexe 4. Modèle de fiche de plaintes



TARATASY FITARAINANA

N° ...../Tanàna.....Fokontany .....Kaominina.....
Daty :
1. Ny Mpitaraina (raha afaka manome ny momba azy ny mpitaraina)
Anarana:
Fanampiny :
Andraikitra:
Karapanondro laharana :
Adiresy :
Laharana Finday:
Mail :
2.Mitaraina amin'ny afitsokin'ny
Anaran'ny nanao ny fihetsika :
Fanampiny :
Andraikitra:
Adiresy :
Laharana Finday:
3. Fanazavana momba ny fitarainana toerana nisehoany ary ny fiatraikany

Anarana sy Andraikitry ny Mpandray fitarainana ary sonia

Anarana sy sonian'ny Mpitaraina (raha afaka manome)

ROSIA NANDRAISANA NY FITARAINAN'I .....

N° ...../Tanàna.....Fokontany .....Kaominina.....
Anarana sy sonian'ny mpandray fitarainana
Daty : _____

TARATASY FANARAHANA FITARAINANA

N° ...../Tanàna.....Fokontany .....Kaominina.....
Daty: _____
1. Antanantohatra namaha ny olana

- ☐ Tany ifotony
- ☐ Teo anivon'ny Faritra
- ☐ Teo anivon'ny Foibe

2. Valin'ny fitarainanana na dingana harahana handinihana ny fitarainana

3. Dingana harahana hamahana ny olana

Vahaolana	Tompon'Andraikitra	Fepotoana	
		Vinavina	Daty nanantanterahana

Anarana sy andraikitry ary sy sonian'ny Tompon'Andraikitra

Anarana sy sonian'ny mpitaraina (raha afaka manome)

ROSIA NANDRAISANA FAMALIANA NY FITARAINAN'I .....

N° ...../Tanàna.....Fokontany .....Kaominina.....
Fitarainana voavaly teo*: Ifotony Faritra Foibe
**Hodidino izay voliny marina*
Daty : _____
Anarana sy sonian'ny namaha fitarainana

Anarana sy sonian'ny mpitaraina (raha afaka manome)

Annexe 5. Modèle de performance en matière de travail forcé et de déclaration de travail forcé

[Le tableau suivant doit être rempli par le soumissionnaire, chaque membre d'un Groupement d'entreprises, chaque Sous-traitant / fournisseur / fabricant fournissant des panneaux solaires et / ou des composants de panneaux solaires proposés par le Soumissionnaire]

Nom du Soumissionnaire :

Date :

Nom du membre de la coentreprise ou du sous-traitant/fournisseur/fabricant :

Numéro AO et titre :

Déclaration de Performance en matière de Travail Forcé

conformément à la section III, Critères d'évaluation et de qualification

Nous:

¨ (a) n'ont pas été suspendus ou résiliés, et/ou d'autres recours contractuels appliqués, y compris l'appel d'une Garantie de Bonne Exécution par un Maître d'Ouvrage, pour des raisons de violation des obligations sur le travail forcé au cours des cinq (5) dernières années. *[si (a) est déclaré, indiquer (Sans Objet (S.O)). pour (b) ci-dessous]*

¨ (b) ont été suspendus ou résiliés, et/ou d'autres recours contractuels appliqués, y compris l'appel d'une Garantie de Bonne Exécution par un Maître d'Ouvrage, pour des raisons de violation des obligations sur le travail forcé au cours des cinq (5) dernières années. Les détails sont fournis ci-dessous :

Année	Identification du Marché	Nom du Maître d'Ouvrager	Motifs de suspension ou de résiliation et/ou autres recours contractuels appliqués, y compris l'appel de la Garantie de Bonne Exécution

☐ (c) *[Si le point (b) ci-dessus est applicable, joindre des preuves démontrant cette capacité et cet engagement adéquats à se conformer aux obligations en matière de Travail Forcé.]*

Nous déclarons que toutes les informations et déclarations faites dans ce Formulaire sont vraies, et nous acceptons que toute fausse déclaration contenue dans ce Formulaire puisse entraîner notre disqualification par l'Employeur et/ou des sanctions par la Banque.

Nom du soumissionnaire/ membre d'un GE/ Sous-traitant/ fournisseur/ fabricant _____

Nom de la personne dûment autorisée à signer au nom du Soumissionnaire/ membre du GE/ sous-traitant/fournisseur/fabricant _____

Titre de la personne qui signe au nom du Soumissionnaire/ membre du GE/ sous-traitant/ fournisseur/ fabricant _____

Signature de la personne nommée ci-dessus_____

Date de signature_____

Contresignature du représentant autorisé du Soumissionnaire (pour les formulaires soumis par un membre d'un GE, Sous-traitant / fournisseur / fabricant) :

Signature :_____

Date de signature_____

Official Use Only

Annexe 6 : Déclaration sur le Travail Forcé[9]

Date : _____

N°AAO : _____

Variante N° : _____

Titre du Marché : _____

À :

Nous, soussignés, déclarons que, si le Marché nous est attribué, nous, y compris nos Sous-traitants et fournisseurs / fabricants, sommes tenus de respecter les obligations contractuelles en matière de Travail Forcé. À cet égard, nous :

(a) acceptons qu'il n'y aura pas de Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par nous;

(b) acceptons que le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée seront embauchés dans des conditions d'emploi qui répondent aux obligations contractuelles énoncées dans le Marché;

(c) inclurons dans nos contrats avec les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* des obligations visant à prévenir le Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par le sous-traitant/ fournisseur / fabricant;

(d) inclurons dans nos contrats avec les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires*], que les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants incluent une obligation d'empêcher le Travail Forcé dans tous les contrats qu'ils exécutent avec leurs fournisseurs/ fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]*;

(e) surveillerons nos Sous-traitants/ fournisseurs/ fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* sur la mise en œuvre des obligations de prévention du Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par eux;

(f) exigerons de nos Sous-traitants qu'ils surveillent leurs fournisseurs/ fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* sur la mise en œuvre des obligations visant à prévenir le travail forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par eux;

(g) exigerons de nos Sous-traitants/ fournisseurs/ fabricants qu'ils nous informent immédiatement de tout incident de Travail Forcé;

(h) informerons immédiatement le Maître d'Ouvrage de tout incident de Travail Forcé sur le site, ou dans les locaux des Sous-traitants/ fournisseurs/ fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]*;

(i) inclurons dans les rapports d'avancement périodiques soumis conformément au Marché des détails suffisants sur notre respect des obligations de Travail Forcé, y compris le respect de nos Sous-traitants/ fournisseurs/ fabricants ; et nous

[9] Annexe III utilise des termes tels que « soumission » et « enchérisseur ». Les conditions devraient être ajustées en fonction des termes applicables du processus d'approvisionnement, tels que « proposition », « proposant ».

Official Use Only

(j) confirmons que les Sous-traitants/ fournisseurs/ fabricants pour *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* pour ce Marché sont (ou sont susceptibles d'être):

[Indiquez le nom, l'adresse, la personne-ressource principale, l'adresse électronique, et le lien vers le site Web de chaque entreprise]

OU

confirmer que vous n'avez pas encore finalisé le choix des Sous-traitants / fournisseurs / fabricants de panneaux solaires / composants, mais lorsque le nom de l'entreprise ou des entreprises, l'adresse, les contacts principaux, les adresses électroniques et les liens du site Web seront connus, ils seront communiqués au Maître d'Ouvrage, avant la signature du Marché, avec des documents démontrant au Maître d'Ouvrage, pour approbation, le respect des obligations sur le Travail Forcé.]

ENSUITE

Si (c) ci-dessus est applicable, joindre la preuve de la façon dont ces obligations contractuelles sont / seront faites.

Si (d) ci-dessus est applicable, joindre la preuve de la façon dont ces obligations contractuelles sont / seront faites.

Si (e) ci-dessus est applicable, veuillez joindre les preuves de la façon dont cette surveillance / diligence raisonnable est / sera entreprise (comme vos protocoles d'inspection, l'utilisation d'agents d'inspection, la fréquence des inspections, des exemples de rapports d'inspection d'usine / travail précédents, etc.).

Si (f) ci-dessus est applicable, veuillez joindre les preuves de la façon dont cette surveillance / diligence raisonnable est / sera effectuée par les sous-traitants (tels que leurs protocoles d'inspection, l'utilisation d'agents d'inspection, la fréquence des inspections, des exemples de rapports d'inspection d'usine / travail antérieurs, etc.).

Nous déclarons que toutes les informations et déclarations faites dans ce Formulaire sont exactes, et nous acceptons que toute fausse déclaration contenue dans ce Formulaire puisse entraîner notre disqualification par le Maître d'Ouvrage et/ou des sanctions par la Banque.

Nom du soumissionnaire *_____

Nom de la personne dûment autorisée à signer l'offre au nom du soumissionnaire**_____

Titre de la personne qui signe l'offre_____

Signature de la personne nommée ci-dessus_____

Date de signature _____

*: Dans le cas d'une offre soumise par un GE, préciser le nom du GE en tant que soumissionnaire
**: La personne qui signe l'offre doit avoir la procuration donnée par le Soumissionnaire jointe à l'Offre
[Remarque : Dans le cas d'un GE, la Déclaration sur le Travail Forcé doit être au nom de tous les membres du GE qui soumet l'Offre.]

Official Use Only

Annexe 7. Clause contractuelle renforcée dans le domaine du Travail Forcé

Inclure la clause contractuelle renforcée suivante dans le domaine du Travail Forcé / remplacer toute autre clause contractuelle dans le domaine du Travail Forcé par ce qui suit:

L'Entrepreneur, y compris ses Sous-traitants / fournisseurs / fabricants, ne doit pas employer ou engager du personnel dans des conditions de Travail Forcé. Le Travail Forcé consiste en tout travail ou service, non exécuté volontairement, qui est exigé d'une personne sous la menace de la force ou d'une peine, et comprend tout type de travail involontaire ou obligatoire, tel que la main-d'œuvre sous contrat, le travail servile ou des accords similaires de contrat de travail.

Aucune personne ayant fait l'objet de la traite ne peut être employée ou engagée. La traite des personnes est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personnes au moyen de la menace ou de l'emploi de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou d'une position de vulnérabilité, ou de l'octroi ou de la réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne, à des fins d'exploitation.

À cet égard, l'Entrepreneur doit :

(a) inclure dans les contrats avec les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires],* les obligations de prévenir le Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par le Sous-traitant / fournisseur / fabricant;
(b) inclure dans les contrats avec les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires*], que les Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants incluent une obligation de prévenir le travail forcé dans tous les contrats qu'ils exécutent avec leurs fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]*;
(c) surveiller les sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* sur la mise en œuvre des obligations de prévention du Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par eux;
(d) exiger des Sous-traitants qu'ils surveillent leurs fournisseurs/fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]* sur la mise en œuvre des obligations visant à prévenir le Travail Forcé parmi le personnel, les employés, les travailleurs et toute autre personne employée ou engagée par eux;
(e) exiger de ses Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants qu'ils informent immédiatement l'Entrepreneur de tout incident de Travail Forcé;
(f) notifier immédiatement au Maître d'Ouvrage tout incident de Travail Forcé sur le site, ou dans les locaux des Sous-traitants/ fournisseurs / fabricants de *[panneaux solaires] [composants de panneaux solaires]*; et
(g) inclure dans les rapports d'avancement périodiques soumis conformément au Marché des détails suffisants sur son respect des obligations de Travail Forcé, y compris le respect de ses sous-traitants/fournisseurs / fabricants.

Official Use Only